



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Valores y productividad laboral en la Comisaría PNP de
Pueblo Libre. Lima 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Oswaldo Alfredo Tinoco Romero

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Presidente

Dra. Irma Carhuacho Mendoza
Secretario

M. Sc. Abner Chávez Leandro
Vocal

Dedicatoria

Con sincero cariño a mis familiares por el apoyo y comprensión que me han brindado, logrando ser el profesional que anhelaban.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría, a todos los docentes, por su asesoría y por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Oswaldo Alfredo Tinoco Romero, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43335048, con la tesis titulada “Valores y productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de mayo de 2017

.....

Oswaldo Alfredo Tinoco Romero.

DNI 43335048

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Valores y productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre Lima 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos, en el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis, en el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos, en el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados, el quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas, finalmente se presenta los Apéndices correspondientes.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes Internacionales	14
1.1.2 Antecedentes Nacionales	15
1.2 Bases Teóricas y fundamentación Científica	16
1.2.1 Valores	16
1.3 Justificación	35
1.3.1 Justificación metodológica	35
1.3.2 Justificación práctica	35
1.4 Problema	35
1.4.1 Formulación del problema	36
1.4.1 Problema general	36
1.4.2 Problemas específicos	37
1.5 Hipótesis	37
1.5.1 Hipótesis general	37
1.5.2 Hipótesis específicas	37
1.6 Objetivos	38
1.6.1 Objetivo general	38
1.6.2 Objetivos específicos	38
II. Marco Metodológico	39
2.1 Variables	40
2.2 Operacionalización de la variable	41

2.3 Metodología	42
2.4 Tipo de estudio	42
2.5 Diseño	43
2.6 Población, muestra y muestreo	44
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8 Método de análisis de datos	49
2.9 Aspectos éticos	49
III. Resultados	50
3.1 Descripción de los resultados	51
3.2 Contratación de hipótesis	56
IV. Discusión	60
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias	67
VIII. Anexo	72
Anexo 1: Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Cuestionario respecto a la variable valores	74
Anexo 3: Cuestionario respecto a la variable productividad laboral	76
Anexo 4: Validación de instrumento	78
Anexo 5: Base de datos – Valores	90
Productividad Laboral	94
Artículo Científico	96

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable valores	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable productividad laboral	41
Tabla 3	Validación del cuestionario de valores	46
Tabla 4	Escala para interpretar resultados de la confiabilidad	46
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento de valores según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach	47
Tabla 6	Validación del cuestionario de productividad laboral	48
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento de valores según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach	48
Tabla 8	Nivel de los valores según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	51
Tabla 9	Nivel de los valores personales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	52
Tabla 10	Nivel de los valores sociales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	53
Tabla 11	Nivel de los valores individualistas según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	54
Tabla 12	Nivel de la productividad según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	55
Tabla 13	Correlación de Spearman entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016	56
Tabla 14	Correlación de Spearman entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	57
Tabla 15	Correlación de Spearman entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	58
Tabla 16	Correlación de Spearman entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	59

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Tipología de los valores según García y Dolan adaptado por Fernández, Delgado y López (2012)	23
Figura 2. Nivel de los valores según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	51
Figura 3. Nivel de los valores personales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	52
Figura 4. Nivel de los valores sociales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	53
Figura 5. Nivel de los valores individualistas según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	54
Figura 6. Nivel de la productividad laboral según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016	55

Resumen

El presente trabajo se desarrolló porque se quería medir la relación entre los valores y la productividad laboral según el personal policial de la comisaría de Pueblo Libre en el año 2016

La investigación desarrollada se fundamentó metodológicamente en el enfoque cuantitativo, en tal sentido se ha seguido el método hipotético deductivo, siendo el diseño no experimental, específicamente descriptivo correlacional, el método fue hipotético deductivo, la población estuvo constituida por 80 policías, el muestreo fue aleatorio simple y quedó constituida por 68 personas, la técnica de recolección de datos fue la encuesta apoyándose en el instrumento denominado cuestionario, la validez se realizó con tres expertos y la confiabilidad con la prueba de Alfa de cronbach, concluyentemente se calculó la correlación con la prueba de correlación de Spearman porque ambas variables eran categóricas.

Finalmente se logró determinar que existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. ($Rho = .430$, $p=.000$), existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. ($Rho = .269$, $p=.026$), existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. ($Rho = .373$, $p=.02$) finalmente Existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. ($Rho = .445$, $p=.000$).

*Palabras clave:*Valores, productividad laboral, valores sociales, valores individualistas y valores sociales.

Abstract

The present work was developed because we wanted to measure the relationship between values and labor productivity according to the police personnel of the police station of Pueblo Libre in 2016.

The research developed was methodologically based on the quantitative approach, in that sense the hypothetical deductive method has been followed, the non-experimental design, specifically descriptive correlation, the method was hypothetical deductive, the population was constituted by 80 police, sampling was random Simple and was made up of 68 people, the technique of data collection was the survey based on the instrument called questionnaire, validity was performed with three experts and reliability with the test of Alfa de cronbach, conclusively calculated correlation with the test Of Spearman correlation because both variables were categorical.

Finally it was possible to determine that there is a positive and moderate correlation between values and labor productivity in the PNP Commissioner of Pueblo Libre - Lima 2016. ($Rho = .430$, $p = .000$), there is a positive and weak correlation between personal values and ($Rho = .269$, $p = .026$), there is a positive and weak correlation between social values and labor productivity in PNP Commissioner of Pueblo Libre - Lima 2016. ($Rho = .373$, $p = .02$) Finally there is a positive and moderate correlation between individualist values and labor productivity in the PNP Commissioner of Pueblo Libre - Lima 2016. ($Rho = .445$, $p = .000$).

Key words: Values, labor productivity, social values, individualistic values and social values.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Para la comprensión y futura discusión de los resultados de la investigación se revisó investigaciones a nivel internacional donde Silva y Flores (2015) realizaron el trabajo titulado *La motivación y su relación con la productividad laboral del personal administrativo de la empresa Electric S.A. de C.V. en Tijuana Baja California* donde metodológicamente el diseño del trabajo se basó en el modelo Work Environment Scale (WES) y se siguió lo señalado en el enfoque cuantitativo con el diseño descriptivo correlacional es así que la satisfacción laboral, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y políticas de la organización, inciden de manera directa en la motivación y su relación con la productividad laboral del personal administrativo de la empresa Electric, S.A. de C.V. de Tijuana, B.C., México (Pearson =.715).

También se revisó la investigación realizada por Pol (2015) titulada *La influencia de los valores personales en la gestión del conflicto a través de la negociación* en tal sentido se planteó como objetivos de investigación determinar la relación entre los valores personales y los estilos de gestión del conflicto de las partes en un proceso de negociación, determinar la relación entre los valores personales con las expectativas de eficacia del negociador, determinar, de acuerdo con la experiencia del negociador, la influencia o impacto de los estilos de gestión del conflicto en la percepción de efectividad del proceso y de los resultados, en consecuencia se demostró que los valores predominantes van en relación a la vida personal, la conducta social proactiva, de la misma forma los valores menos relevantes fueron el hedonismo y el bienestar social.

Por otra parte Barrios (2014) amplió la perspectiva de estudio y realizó la investigación titulada *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad* para optar el grado académico de doctora en la universidad de

Carabobo, en tal sentido el objetivo general fue diseñar un método de evaluación de los efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad, por ende la investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, en efecto los resultados abordaron a que la remuneración se relaciona con los niveles de productividad en un 29% dijo que sí y el 71% que no, así también la productividad en los últimos tres meses el 34% indicó haber aumentado, el 59% que permanece igual y el 7% considera que ha disminuido.

Del mismo modo Quijano (2015) en el trabajo titulado *Percepción sobre valores en estudiantes universitarios del estado de Yucatán* realizado para optar el grado de doctor en la Universidad de Granada donde planteó como objetivo general describir la percepción sobre valores que tienen los estudiantes de licenciatura de una universidad pública del Estado de Yucatán (México) e identificar posibles relaciones entre estos valores es así que demostró que los valores morales dependen en 21.13 ± 0.5 de los valores afectivos.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Asimismo en el Perú se han realizado investigaciones que tienen relación con el presente estudio, es así que Tito (2012) en el trabajo titulado *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* se presentó para optar el grado académico de doctor, en tal sentido el objetivo fue demostrar que una Gestión Empresarial del sector confección de calzado, basada en las Competencias de sus colaboradores, permite elevar en forma sostenida, sus niveles de productividad laboral, en tal sentido se desarrolló bajo el enfoque mixto, el tipo fue aplicado por otra parte para la recopilación de datos se realizó a través de las encuestas, capacitación, etnografía, observación a los directivos o propietarios de las Mypes siendo la muestra final de 96 organizaciones, por ende abordó a que las habilidades y destrezas como componente de la gestión por competencias, sí influye en la productividad laboral, dado el impacto de la capacitación implementada en los directivos y/o propietarios del sector confección de calzado en Lima metropolitana, por otra parte el elemento actitudinal como componente de la gestión por competencias, sí influye en la

productividad laboral, de la misma forma el conocimiento, habilidades y destrezas, y actitudes, como componentes de la gestión por competencias, sí influyen en la productividad laboral.

Por otra parte Riveros (2016) en la investigación realizada para optar el grado de maestra en psicología realizó el trabajo titulado *Valores personales y clima organizacional en docentes en un instituto de educación superior de la ciudad de Lima* el cuál fue de diseño descriptivo correlacional en tal sentido abordó al resultado que las personas con un nivel de instrucción superior presentan puntaje elevado en las escalas de hedonismo, seguridad, poder, logro y autodirección, a diferencia de las personas que tiene estudios de post grado presentan un nivel elevado de los valores, en tal sentido no se logró demostrar la relación entre el clima organizacional y los valores, pero si existe relación entre los valores como el poder, autodirección, universalismo, estimulación y tradición con las dimensiones del clima organizacional.

1.2 Bases Teóricas y fundamentación Científica

1.2.1 Valores

Teoría del subjetivismo axiológico.

Desde la perspectiva subjetivista se parte de la idea que es el sujeto quien otorga valor a las cosas. Éste no puede ser ajeno a las valoraciones y su existencia sólo es posible en las distintas reacciones que en el sujeto se produzcan. Las cosas por tanto no son valiosas en sí mismas; es el ser humano quien crea el valor con su valoración. Las tesis subjetivistas, según Muñoz (1998 como se citó en Seijo, 2009) parten de una interpretación psicológica “en la medida que presuponen que el valor depende y se fundamenta en el sujeto que valora: así desde estas posiciones teóricas, el valor se ha identificado con algún hecho o estado psicológico”. (p. 154), en tal sentido esta teoría sostiene que el valor corresponde al campo de la psicología ya que corresponde al valor que se le da a un hecho una situación o una persona.

Mientras que para Frondizi (2001 como se citó en Seijo, 2009) esta interpretación subjetivista va a definir el valor como un “estado subjetivo de orden sentimental que hace referencia al objeto, en cuanto éste posee la capacidad de suministrar una base efectiva a un sentimiento de valor”. (p. 154), asimismo se ratifica que el valor es un sentimiento respecto a algo, dicho sentimiento puede ser positivo o negativo.

De la misma forma para Reyero (2001 como se citó en Seijo, 2009) “las cosas son valiosas porque las deseamos y apetecemos, y en este sentido, el valor se relaciona tanto a lo existente como al objeto ausente o inexistente” (p. 155), en consecuencia el valor estará en relación a lo que se tiene o aquello que se desea tener, en este sentido se afirma que cuando las cosas no se tienen la persona valora más mientras que cuando se tiene sucede lo contrario en consecuencia existe una oposición del valor.

Esta visión subjetivista admite la puesta en acción del valor depende de la aceptación social dependiendo si es bueno o malo. Será subjetivo si solo se miden las reacciones del ser humano por parte del que lo valora y como lo percibe, existen diferencias tácitas de percepción de los valores sobre todo en los subjetivos porque son difíciles de medir, son evaluados en base a percepción, si no se califica el bien se pierde la posibilidad de corregir lo malo ya que están dependiendo de variables subjetivistas y como tal hay diferencias de opinión.

Teoría del Objetivismo Axiológico.

“Desde el objetivismo axiológico, en oposición al subjetivismo, se considera el valor desligado de la experiencia individual” (Seijo, 2009, p. 155) entonces el valor no va a depender de la experiencia de la persona, el hecho de desligar desde luego a priori puede llevar a afirmar que existe un deslinde y hasta una oposición.

Sin embargo Frondizi (2001 como se citó en Seijo, 2009, p. 155) sostiene que surge como “reacción contra el relativismo implícito en la interpretación

subjetivista y la necesidad de hacer pie en un orden moral estable. Para los objetivistas, es el hombre quien descubre el valor de las cosas”.

Una la percepción sobre el componente del trabajo es la importancia que la persona le concede. El valor en sí tiene credibilidad por sí mismo y si son puestos en ejecución, el ser humano realza su valoración y el de su entorno.

Esta teoría le otorga libertad al valor en relación al individuo ya que no lo considera como una evaluación a la reacción de la persona, son impositivos más allá de la voluntad personal, si esto dependiera del individuo todo estaría perfecto, en contra posición a otra evaluación que lo consideraría incorrecto, el error de las personas no elimina lo objetivo ya que se basa en la objetividad de lo acontecido

Conceptos

En consecuencia después de revisar la teoría respecto a los valores es necesario explorar los conceptos, es así que el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española (2016) refiere que es:

Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite; cualidad de las cosas, en virtud de la cual se da por poseerlas cierta suma de dinero o equivalente; alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase. (p. 1)

En este contexto, uno los valores se orienta a la utilidad que tienen los objetos, sin embargo el término se extiende a las personas, es así que Eyre (2016 como se citó en Itsom, 2016) ha sostenido “un valor verdadero y universalmente aceptable es el que produce un comportamiento que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben”. (párr. 10)

Los valores ejercen un poder tan importante que son recíprocamente beneficiosos tanto como el que lo ejerce como a los que lo aplican. Por lo tanto podemos deducir que los seres humanos adquieren estos valores a lo largo de su

vida y de acuerdo a sus necesidades y trabajos que realicen van a darlos como enseñanzas a los miembros que están a su alrededor los cuales van a aprender de ellos a su vez formándose un tipo de sociedad de acuerdo a estas enseñanzas.

Para Gervilla (como se citó en Pérez, 2008, p. 105) sostiene que “el valor no tiene por qué ser objetivo ni subjetivo; más bien podríamos afirmar la posibilidad de ser objetivo y subjetivo, conjunción y no disyunción, en cuanto sujeto y objeto son condiciones necesarias, aunque no suficientes del valor”, entonces bajo esta afirmación el valor dependerá de la relación entre los dos elementos que son el sujeto y el objeto.

En tal sentido también se afirma que el valor es “toda perfección, real o ideal, existente o posible, que rompe nuestra indiferencia y provoca nuestra estimación, porque responde a nuestras tendencias o necesidades”. (Martín, 1990, p. 172), es decir el valor no es estático por el contrario se adapta al momento o a la necesidad.

Sin embargo Frondizi (1958) reafirma que el valor “es una cualidad que surge de un sujeto frente a las propiedades que se hallan en un objeto”. (p. 113), es decir la persona va a actuar o reaccionar ante una situación en función a como se de.

En relación al valores que Antolín, Oliva, Pertegal, & López (2011) después de la revisión teórica indicaron que el:

Constructo es un multicomponente, es decir, un constructo definido por varias facetas que se postulan como elementos a considerar aisladamente [...] cuya dimensión estaba constituida por ocho componentes: prosocialidad, compromiso social, justicia e igualdad social, responsabilidad, integridad, honestidad, hedonismo y reconocimiento social [...] las cuales se agrupan a su vez en tres escalas valores sociales, valores personales y valores individualistas. (p. 154)

Entonces desde la perspectiva de los autores antes citados es que los valores se agrupan en tres, el primer grupo se refiere a los valores que se

desempeñan en las relaciones interpersonales, el segundo grupo involucra a los valores netamente de la persona y son aquellos que dirigen su actuar, mientras que el tercer grupo corresponde a los valores que el individuo quiere alcanzar en su desarrollo personal.

Otro concepto relevante es el de Garzón y Garcés (1989 como se citó en Pérez, 2008, p. 107) al sostener que “los valores son la dimensión prescriptiva que toda presentación cognitiva lleva implícita y que el individuo utiliza cotidianamente como marco de referencia de su interacción con los demás”, en consecuencia los valores son los que guían el actuar de una persona en relación con los demás y consigo misma, más aún los valores son impulsores para que la persona crezca emocional y académicamente.

Así también se afirma que el “valor es una cualidad abstracta y secundaria de un objeto consistente en que, al satisfacer la necesidad de un sujeto, suscita en éste un interés (o una aversión) por dicho objeto”. (Quintana, 1998, p. 135), así pues el valor no se puede tocar pero si se puede opinar o apreciar en relación a la conducta de la persona, desde luego dicha cualificación tiene dos extremos positivo y negativo.

Es preciso hacer notar que los valores se clasifican según lo planteado por Scheler (como se citó en Pérez, 2008) como sigue:

1) Valores sensibles: lo agradable y lo desagradable. Se corresponde con los estados afectivos del placer y el dolor; 2) valores vitales: son modalidades del sentimiento vital y no pueden confundirse con los estados afectivos. Son la salud, la enfermedad, vida, muerte, etc. 3) valores espirituales: dentro de éstos cabe distinguir, de menor a mayor rango, los valores estéticos (belleza, perfección), los éticos (lo justo y lo injusto) y los del conocimiento puro de la verdad, entendido en sentido filosófico, 4) valores religiosos: lo sagrado y lo profano, que son irreductibles a los espirituales y que se nos ofrecen como absolutos. (p. 108)

Quiere decir que los valores tienen una jerarquía que va desde lo afectivo, pasando por los vitales, seguido por lo espiritual y culminando en lo religioso, sin lugar a dudas estos cuatro grupos funcionan de manera armónica y no necesariamente en el mismo sentido sino que dependerá de la situación.

Así también existe otra clasificación realizada por Ortega (como se citó en Pérez, 2008) y son:

1) sensibles: placer/dolor, alegría/pena; 2) útiles: capacidad/incapacidad, eficacia/ineficacia; 3) vitales: salud/enfermedad, fortaleza/debilidad; 4) estéticos: bello/feo, elegante/inelegante, armonioso/caótico; 5) intelectuales: verdad/falsedad, conocimiento/error; 6) morales: justicia/injusticia, libertad/esclavitud, igualdad/desigualdad, honestidad/deshonestidad, solidaridad/insolidaridad, tolerancia/intolerancia; 7) religiosos: sagrado/profano. (p. 109)

Esta clasificación incluye a diferencia de la anterior los valores morales los cuales en definitiva son parte de los valores y que sin lugar a dudas la persona convive con situaciones que ponen a prueba dichos valores.

Por otra parte es necesario señalar que los valores también juegan un papel importante en las organizaciones tal como lo señala Ogalla (2005 como se citó en Velásquez, Rodríguez, & Guaita, 2012, p. 841) “los valores guían las acciones y comportamientos de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización”, cabe precisar que los valores son las directrices para que los colaboradores realicen sus actividades con el único fin de alcanzar los objetivos organizacionales y desde luego al momento de tomar decisiones.

Más aún los valores organizacionales son los encargados de guiar el comportamiento de todos los trabajadores, por lo que deben ser claros además de ser compartidos entre todos los integrantes, ya que el desconocimiento lamentablemente perjudicará en el logro de los objetivos, más aún debe existir estrecha relación entre lo que se dice y se hace, es decir el hecho que en la

institución se establezcan ciertos valores estos deben de ser cumplidos a cabalidad y no solo cuando es beneficioso, ya que alimentará la incongruencia entre lo planteado y lo ejecutado.

Por otra parte Hultman (2005 como se citó en Velásquez, Rodríguez, & Guaita, 2012), los valores son:

Los conceptos psicológicos, internos a una persona. Expresa que las organizaciones como tal no tienen valores, pero al estar conformadas por personas sus culturas son expresiones de los valores existentes y son compartidos por las personas de distinta manera en la organización. (pp. 841-842)

Es meritorio señalar que las organizaciones son entes constituidos por un conjunto de personas y que cada una de ellas tiene su propia cultura, sus propios valores y que al interrelacionar se combinan, pero que en definitiva los valores establecidos primarán sobre el actuar, aunque en muchas instituciones estatales se profetiza ciertos valores pero que en el día a día no son practicados y por el contrario priman los valores personales que en muchos de los casos se fortalece lo negativo.

Así también tal como lo sostiene García y Dolan (1997 Fernández, Delgado, & López, 2013, pp. 342 - 343) la gestión pública “requiere fundamentalmente de valores éticos morales que contribuyan a la mayor claridad en los procesos y que estén en función de las expectativas tanto personales como institucionales”, en tal sentido en las organizaciones estatales requiere con urgencia la práctica de los valores morales de tal forma que se cumpla a cabalidad con los procesos y una vez se ratifica en que es para alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otra parte los valores lo clasifican en finales e institucionales, en lo que respecta a los finales está constituido por los personales y los éticos-morales que incluye la vida, felicidad, salud, salvación, familia, amor y éxito, mientras que los éticos morales comprende la paz, supervivencia y justicia social; mientras que en

los institucionales se identificó a los éticos-morales que involucra a la honestidad, educación, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza; además que la competencia comprende cultura, dinero, imaginación, lógica, inteligencia, belleza, pensamiento positivo, constancia y flexibilidad.

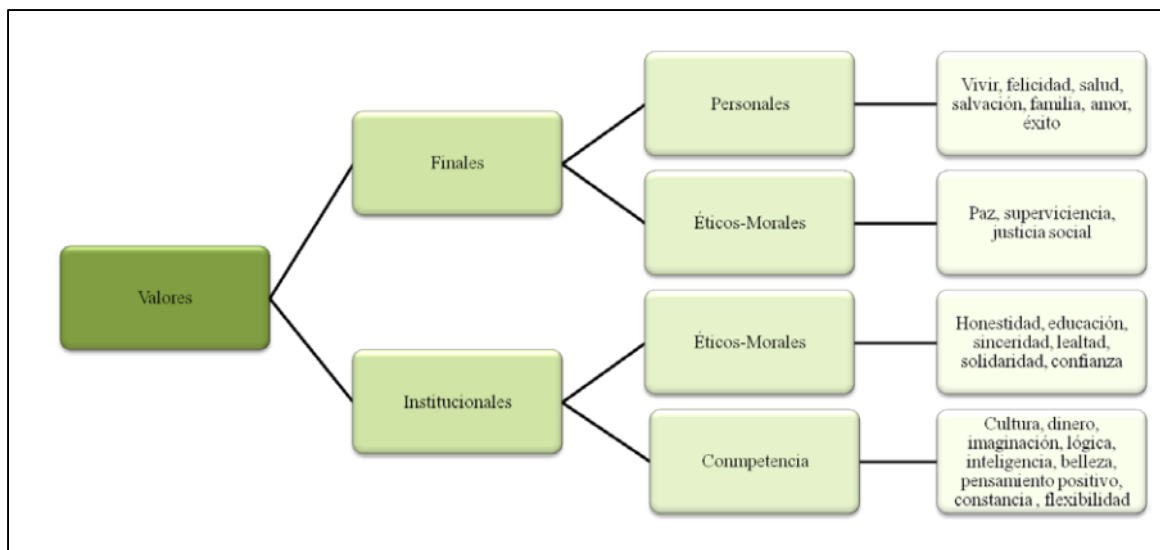


Figura 1. Tipología de los valores según García y Dolan adaptado por Fernández, Delgado y López (2012)

Por otra parte también se señala que en la gestión pública existe tres niveles que son el personal, grupal y organizacional, se refiere a lo personal todo aquello que tiene que ver con el crecimiento, desarrollo, satisfacción de necesidades y hasta llegar a la autorrealización, en tal sentido se afirma que está íntimamente relacionado con la teoría de motivación de Maslow, así también los valores grupales se refieren a que la persona quiere sentirse aceptada y aceptar a los demás integrantes del grupo, lo cual traerá un grado de satisfacción, finalmente lo organizacional se refiere a los lazos que existen entre los miembros de la organización los cuales tienen relación directa en la productividad y éxito organizacional. (Díaz, 2000)

Dimensiones de los valores

Dimensión 1: Valores personales

Honestidad

Para comprender el valor personal denominado honestidad se procedió a revisar diferentes conceptos es así que Garrido y Redondo (1995 Bonilla, Corredor, Lizcano, Galeano, Miranda, Aldana, Rodríguez y Suárez, 2011) sostienen que “es una virtud porque ayuda a establecer relaciones que tienen un significado por ellas mismas; por tal razón la honestidad no es considerada como un tipo de cualidad sino que se concibe como un concepto relacional”. (p. 101), definitivamente la honestidad está relacionada con el comportamiento, más aún se afirma que se evidencia ante una situación en la cual la persona puede doblegar pero prima el valor y actúa de la forma correcta.

Así también para Antolín *et. al.* (2011) la honestidad es “la valoración de sinceridad y la comunicación de la verdad”. (p. 154), en tal sentido la persona honesta es sincera, dice y hace las cosas como son y transmite lo que es, sin necesidad de añadir o exagerar o minimizar la situación.

Responsabilidad

Para comprender la responsabilidad se revisó lo planteado por Antolín *et. al.* (2011) donde se sostiene que es la “importancia concebida a la responsabilidad personal y la asunción de los propios actos”. (p. 154), es decir la persona asume su actuar como propio y por ende en las consecuencias que estas ocasionen.

Por otra parte Escaméz (2001 como se citó en López, 2006) sostiene que la responsabilidad es:

Una cualidad de la acción que hace posible que a las personas se les pueda demandar que actúen moralmente. [...] es decir, la

responsabilidad de una persona sobre algo implica la conciencia de la acción, la libertad y el control sobre las mismas y la evaluación de tal acción como portadora de beneficios o perjuicios. (p. 5)

La responsabilidad es una cualidad propia de una persona la cual va hacer que actúe de una forma, sin embargo caso contrario debe de asumir las consecuencias las cuales pueden ser perjudiciales.

Integridad

La integridad tal como lo sostienen Antolín *et. al.* (2011) se refiere a la “relevancia otorgada a la actuación en base a principios morales propios”. (p. 154), es decir una persona es íntegra cuando actúa en base a los principios morales.

Así también tal como lo sostiene Gómez (2014) “hablar de una persona íntegra es hablar de alguien virtuoso, alguien de quien podemos predecir su comportamiento en situaciones concretas porque prevemos que juzgará prudentemente la forma de actuar más correcta, realizando lo que considera el bien”. (p. 128), entonces la integridad se refiere a que la persona actúa de manera correcta y se predice su comportamiento, el mismo que no es permeable.

Dimensión 2: Valores sociales

Prosocialidad

La prosocialidad tal como lo sostienen Antolín *et. al.* (2011, p. 154) se refiere a la “importancia concebida a las acciones de ayuda, colaboración y cuidado de otras personas”, cabe señalar que este valor está referido al apoyo, a la colaboración y atención de otras personas, es decir donde el prójimo es importante y no solo existe.

Para Roche (1991 como se citó en Marín, 2009, p. 61) “son prosociales aquellos comportamientos que sin buscar una recompensa externa, favorecen a

otras personas o grupos sociales”, este valor hace que la persona ayude a otros sin esperar nada a cambio y que sobre todo nace por propia iniciativa.

Justicia e igualdad social

La justicia e igualdad social es para Antolín *et. al.* (2011, p. 154) el “interés por la consecución de un mundo justo e igualitario socialmente”, refiriéndose al beneficio de la sociedad donde se priorice la justicia y equidad.

Compromiso social

El compromiso social es para Antolín *et. al.* (2011, p. 154) la “relevancia de la participación activa en la comunidad: participación en asociaciones sociales, grupos políticos, ONGs”, entendiendo que el individuo participa en las organizaciones que tienen relación en el ámbito político, de apoyo social, entre otros con el fin de ayudar a los ciudadanos.

Asimismo para Reyna (2007 como se citó en Gallardo, 2013) sostiene que “compromiso social es intrínseco de la naturaleza de la universidad, ya que forma parte de su filosofía y de su misión fundamental”. (p. 86) en consecuencia el compromiso social es parte de todas las organizaciones responsables, ya que no solo prima sus objetivos sino también el bien común.

Dimensión 3: Valores individualistas

Reconocimiento social

El reconocimiento social es para Antolín *et. al.* (2011, p. 154) la “relevancia otorgada al ser reconocido y admirado socialmente”, este valor quizás es uno de los más anhelados por las personas ya que quieren ser admirados por la sociedad en función a su actuar.

Asimismo también se sostiene que para ser reconocido socialmente en primera instancia debe de la persona estar comprometida socialmente, pero muchas veces no se realiza actividad social considerando que existen muchas trabas, hecho que solo es un argumento y lamentablemente genera que más personas avalen dicha afirmación y el compromiso social se vaya reduciendo. (López, 2010)

Hedonismo

Se entiende por hedonismo al “placer y sensación grata por uno mismo” (Schawartz 1992 como se citó en Ruiz, 2002, p. 44), mientras que para Antolín *et. al.* (2011, p. 154) es “la importancia otorgada a la consecución del placer propio por encima de otras metas”.

Por otra parte el hedonismo se refiere a la “perspectiva en que el placer es el único realmente bueno para la vida”. (Universidad de Chile, 2014, p. 10), en tal sentido el hedonismo se basa en el placer y por ende el individuo hará todo solo con ese fin.

Productividad laboral

Para comprender la productividad laboral ha sido meritorio revisar las diferentes teorías, es así que hablar de productividad laboral se remonta la historia a la revolución industrial porque al implementarse el uso de las máquinas en las empresas obligaba a producir más, en consecuencia para que las empresas recuperen su inversión tenían que ser productiva, en tal sentido los fundamentos teóricos de la productividad se basa en Smith y Ricardo (como se citó en Bonilla, 2012):

Asociaron la productividad con los beneficios obtenidos de los intercambios comerciales entre países. Al plantear la teoría del valor destacaron cualitativamente la importancia del factor trabajo en la especialización y la división internacional del trabajo. Entonces, en la medida que esta corriente de pensamiento explica que las relaciones de

cambio entre los países están determinadas por los costos de producción y que estos se establecen por la cantidad relativa de trabajo contenida en las mercancías, se constituye una teoría de la productividad social del trabajo. (p. 159)

Según lo antes expuesto la productividad no es un concepto moderno, en tal sentido la productividad consiste en el incremento de la producción y depende básicamente de la mano de obra y los costos en que se incurren para producir.

Tal como lo sostiene la teoría neoclásica – marginalista “el producto social es generado por la aplicación de los factores de producción: tierra, capital y trabajo, la retribución a estos factores en las diversas industrias está determinada por la productividad marginal”. (Bonilla, 2012, p. 160), por ende para producir muy aparte de la mano de obra se requiere del capital y la tierra, en tal sentido la sinergia de ellas tres permite producir además de ir mejorando en el tiempo.

Por otra parte Solow (1956 Bonilla, 2012, p. 160) “explica que el crecimiento del producto en el largo plazo, más allá de la participación del capital o del trabajo, depende fundamentalmente del Residuo de Solow, sinónimo de la utilización eficiente de los factores productivos convertida en productividad”, en consecuencia se hablará de productividad cuando existe crecimiento a largo plazo producto de la eficiencia.

Es así que se planteó cuatro objetivos respecto a la productividad tal como los sostiene Shimizu, Wainai, Nagai, CEFOF y Leandro (2001, 1995 y 2007 como se citó en Morales, 2014)son:

a) Hacer las cosas mejor hoy que ayer, y mejor mañana que hoy, b) mental, aumentar la motivación en los integrantes de la empresa, ya que la productividad se entiende además, como una fuerza impulsadora, que facilite el esfuerzo continuo para ser cada día mejores en las labores que se desempeñan, c) económico, el cual consiste en generar mayor valor agregado a los productos y servicios, y lograr la justa distribución de las

ganancias, d) técnico, es la relación entre salidas y entradas (insumos), que pretende mejorar la calidad de los productos y servicios. (p. 42)

En tal sentido la productividad tiene como objetivo incrementar la producción de hoy en relación ayer y que mañana sea mejor que hoy, por otro lado el hecho de producir más implica que la mano de obra también realice sus tareas de manera correcta y dicho incremento también le genera beneficio y ello se convierte en la fuerza motivadora para trabajar.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2015) productividad es “cualidad de producto, capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía”. (p.1)

Mientras que para Carro y González (s.f.) sostiene que la productividad implica:

La mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). Es decir: Productividad = Salidas/entradas. (p. 1)

También la productividad es el resultado de una buena producción de recursos utilizados y productos obtenidos con eficiencia. Con la evolución en el tiempo solo permanecen estas constantes que son la producción, que es el resultado obtenido y los recursos aplicados, lograr objetivos de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, en beneficio de todos.

Por otra parte Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) sostienen que la productividad “constituye una de las variables fundamentales que determinan en el

largo plazo el crecimiento y/o desarrollo económico de un país”. (p. 9), en tal sentido el crecimiento de una organización dependerá de la productividad es decir cuanto más produzca una empresa porque la demanda así lo exige entonces tendrá mayores ventas y en consecuencia mayores ingresos, esto mismo sucede con los servicios, si estos se brindan según la expectativa del cliente entonces el mercado demandará más y ello se traduce en mayores ingresos.

Por otra parte la productividad laboral desde la perspectiva de Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) sostienen que:

Es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada productividad laboral. (p. 12)

En tal sentido la productividad se refiere a la cantidad producida por una persona, por ende para hablar de productividad la organización debe ser eficaz y eficiente.

Por otra parte Miranda y Toirac (2010) sostiene que:

La productividad es la clave para la creación de riqueza, ya que unos mayores beneficios permiten invertir en la mejora de los recursos productivos, como nuevas tecnologías (autofinanciamiento), que le dará ventaja competitiva en el mercado e incrementar los sueldos, lo que acrecentará el volumen de la demanda agregada, que se traduce en dinamización de la economía. (p. 248)

En tal sentido la productividad genera aparte de beneficios el crecimiento de la organización, más aún hoy con la presencia de la tecnología permite incrementar más rápido la producción, mayor demanda de mano de obra y recursos lo que hace

dinamizar la economía no solo de un país sino también de otros porque muchos de ellos son productos importados o exportados.

Así también Early (como se citó en Bonilla, 2012, p. 161) la productividad es “la relación entre la producción obtenida en un sistema de producción y los recursos utilizados”, mientras que para la Cooperación Económica Europea (como se citó en Bonilla, 2012, p. 161) es “el cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores utilizados”, entonces la productividad será el resultado de un cociente entre lo producido y los insumos utilizados, desde luego se busca utilizar menor cantidad de recursos y brindar más productos sin perder la calidad.

La excelente productividad empresarial comienza con una buena gestión empresarial, que se entienden como el conjunto de técnicas el objetivo de aumentar y mejorar la productividad, la sostenibilidad, la competitividad lo que asegura la viabilidad de la empresa a medio y largo plazo.

La productividad siempre se verá afectada por diferentes factores como lo sostiene Sumanth (1990 como se citó en Velásquez, Núñez y Rodríguez, 2010) sostiene:

La inversión, la razón capital/trabajo, la investigación y desarrollo, la utilización de la capacidad, la reglamentación del gobierno, la vida de la planta y el equipo, los costos de energía, la mezcla de la fuerza de trabajo, la ética del trabajo, el temor de los empleados por perder su empleo, la influencia sindical y la administración. (p. 3)

Por lo tanto los diferentes factores internos como inversión, mano de obra, costos, etc. y los factores externos como leyes, competencia, impuestos, etc, inciden en la productividad, en muchas ocasiones de manera negativa más que positiva, esto también fue sostenido por Fernández, Avella y Fernández (como se citó en Velásquez, Núñez y Rodríguez, p. 3) “los factores que influyen en la productividad son de dos tipos: internos, que están sujetos al control de la dirección

de la empresa y externos, los cuales están totalmente fuera del ámbito de influencia de la dirección de la empresa”.

Dimensiones de la Productividad.

Dimensión 1: Tierra

Para Marshall (como se citó en Zorrilla, 2004) la tierra es:

El primer factor de la producción o elementos naturales y está representada por todos los recursos cuya existencia no se debe a la actividad humana. Este factor lo forman todas las materias de origen animal, vegetal o mineral; y diversas energías como la solar, la eléctrica, atómica, etc. [...] la tierra es la fuente de toda materia prima. Gracias a ella un país puede satisfacer sus necesidades económicas en forma más o menos satisfactoria según las condiciones de este recurso y las posibilidades para explotarlo. (p. 87)

Como se afirmó líneas arriba la tierra es un factor fundamental para la producción, para el caso las comisarías y todas las organizaciones no existirían si es que no se tiene un espacio de tierra, por ende el hecho de disponer permite brindar un producto o servicio y más aún satisfacer las necesidades personales y de la sociedad.

Para Ávila (2006) “la tierra, en su sentido más amplio, se refiere a los recursos naturales que intervienen en el proceso de producción: tierra, agua, minerales, atmósfera, vegetales, animales, etc. El pago o remuneración al factor tierra es la renta”. (p. 17), en efecto la tierra como recurso natural es aprovechada por el hombre y el beneficio que obtienen son las ganancias para las organizaciones, en el caso de las organizaciones estatales es que la comunidad sea atendida y se logre la satisfacción.

Dimensión 2: Trabajo

Para Zorrilla (2004) el trabajo esta “considerado como esfuerzo humano, desde dos puntos de vista: el trabajo intelectual y el trabajo material o mano de obra. En ambos casos representan la actividad del hombre encaminada a producir bienes y generar servicios”. (p. 88), en efecto el trabajo está íntimamente relacionado a la persona, el mismo que desempeña un trabajo intelectual donde todo el know how se pone en manifiesto con el fin de brindar solución a los problemas, así también se identifica el trabajo manual, el mismo que si bien no requiere tanta destreza o conocimiento pero que si aporta a la generación de productos y servicios.

Sin embargo para Ávila (2006) el trabajo es “la actividad humana (consciente) mediante la cual se transforman y adaptan elementos de la naturaleza para satisfacer necesidades humanas, cuya remuneración es el salario”. (p. 17), en este sentido el trabajo que realiza una persona debe ser compensado económicamente, desde luego que ello se convierte en un factor motivacional.

Dimensión 3: Capital

El capital para Zorrilla (2004) es:

El acervo de instrumentos resultantes de todos los bienes económicos producidos por el trabajo (máquinas, instalaciones, edificios) [...] al capital se puede clasificar en: de ahorro, circulante, fijo, financiero, libre, de préstamo, privado, de producción y social. (p. 89)

Entonces el capital es el dinero en efectivo que permite adquirir activos para la producción de bienes y servicios, y luego pasa a ser parte de los activos fijos, estos son duraderos y a su vez reemplazables cuando termine su vida útil.

Sin embargo para Ávila (2006) el capital “son todos aquellos recursos económicos susceptibles de reproducirse y que ayudan a la producción (también se llama inversión): maquinaria, equipo, herramienta, instalaciones, edificios, etc”.

(p. 17), entonces el capital permitirá a través del tiempo ir incrementándose con el único fin de ser más productiva.

Dimensión 4: Organización

Zorrilla (2004) sostiene que la organización es:

La capacidad de dirección para asegurar el éxito en la producción. Se utiliza con el propósito de que haya un proporcionamiento adecuado en la producción. La coordinación es la que se toma en cuenta cuando se habla de organización; de ahí que toda buena coordinación se sustente en los principios de la organización. Estos principios de organización, básicamente son los siguientes: objetivo, plan, coordinación, autoridad, jerarquía, asignación de funciones, liderazgo y delegación de funciones.
(p. 89)

En tal sentido la organización esta relacionada con la institución, depende únicamente de los gerentes o directivos porque son quienes diseñan los planes, establecen la unidad de mando, coordinación, autoridad, responsabilidad, delegación entre otras herramientas que generan confianza y productividad en el trabajo.

Para Ávila (2006) la organización es “el acto de dirigir, organizar, sistematizar el proceso productivo y lo llevan a cabo los administradores, gerentes, economistas, contadores que se encuentran en puestos directivos de la unidad productora. La remuneración del capital y la organización es la ganancia”. (p. 17), finalmente la organización se refiere a la dirección organizacional, cabe precisar que si los lineamientos no están claros entonces la institución no tendrá una directriz y todo lo que se haga no necesariamente llevará a lograr los objetivos.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación metodológica

La presente investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, asimismo el diseño ha sido específicamente descriptivo correlacional, donde el objetivo ha sido determinar la relación entre los valores y la productividad laboral desde la perspectiva del personal policial, asimismo para alcanzar dicho objetivo y por la naturaleza de las variables se aplicó la prueba de Correlación de Spearman.

1.3.2 Justificación práctica

La presente investigación evidenció por primera vez el nivel de los valores desde la perspectiva del mismo personal policial, lo cual ha permitido afirmar que dependiendo de la situación los valores se ponen en manifiesto, por otra parte la productividad laboral depende de la armonía de los cuatro factores los cuales tienen como único fin la atención a los ciudadanos, finalmente este trabajo es de utilidad para el Ministerio de interior quién tiene información real y pone de manifiesto la situación y relación entre las variables de estudio.

1.4 Problema

En los últimos años se ha hablado tanto de los valores en las instituciones estatales, más aún se ha visto que el ser humano con el fin de alcanzar sus objetivos personales o empresariales quebranta los valores de otras personas, en este sentido podemos resaltar el caso de la empresa Odebrech quienes con el objetivo de incrementar sus ganancias tuvieron que realizar pagos a las autoridades estatales en diferentes países, pero también se debe de destacar que si bien ellos tenían dicho objetivo no se iba a concretizar si la otra parte no aceptaba, pero la realidad es que aceptó y que a su vez no existía congruencia entre lo que decían hacer y lo que hicieron, es allí donde se pone de manifiesto que los valores son quebrantados.

Por otra parte a nivel nacional la ciudadanía tiene una mala referencia de la Policía Nacional del Perú porque a través del tiempo se ha publicado diferentes situaciones donde los efectivos solicitan un intercambio económico a fin de no verse afectada la otra parte, pero a su vez con el fin que se respete a la institución y se cumplan con las directrices es que el estado en su conjunto ha diseñado diferentes campañas on el fin de sancionar a los efectivos que incumplen con el reglamento, a su vez también se ha observado que al existir tanto personal policial que realizan actividades administrativas pues existen quienes realizan poco o casi nada en sus labores lo cual ha llevado a afirmar que el personal no es productivo y por el contrario se debe de reducir la cantidad de personal en dichas dependencias y efectivamente mucho personal ha tenido que salir al campo con el fin a su vez de minimizar la inseguridad ciudadana.

En la comisaría de Pueblo Libre se ha observado que el personal que labora es mixto, asimismo la labor que desempeñan es sobre todo de campo y existe el personal necesario para las labores administrativas, desde luego esta situación muchas veces al personal de campo lo han tentado para no cumplir con su labor pero que si bien hay quienes aceptaron dicha situación hay quienes no porque consideran que ya es momento de que la institución recupere su imagen, por otra parte cada día el personal reporta las actividades realizadas lo cual permite identificar el destino de las horas hombre para sus tareas, el uso de los recursos entre otros que hayan aportado al logro de los objetivos.

1.4.1 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación de los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?

¿Cuál es la relación de los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?

¿Cuál es la relación de los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Los valores se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Los valores personales se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Los valores sociales se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Los valores individualistas se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Determinar la relación entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Determinar la relación entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Valores

En relación al valor es que Antolín, Oliva, Pertegal, & López (2011) después de la revisión teórica indicaron que el:

Constructo es un multicomponente, es decir, un constructo definido por varias facetas que se postulan como elementos a considerar aisladamente [...] cuya dimensión estaba constituida por ocho componentes: prosocialidad, compromiso social, justicia e igualdad social, responsabilidad, integridad, honestidad, hedonismo y reconocimiento social [...] las cuales se agrupan a su vez en tres escalas valores sociales, valores personales y valores individualistas. (p. 154)

Variable 2: Productividad laboral

Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) quienes sostienen que:

Es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada productividad laboral. (p. 12)

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable valores

Variable	Dimensión	Indicador	Número items	Escala	
Valores	Valores personales	Honestidad	9,17,18	Ordinal	
		Responsabilidad	1,20,21	1 Nada importante	
		Integridad	14,22,24	2 Poco importante	
	Valores sociales	Prosocialidad	7,8,16	3 Algo importante	
		Justicia e igualdad social	4,10,11	4 Importante	
	Valores individualistas	Compromiso social	Reconocimiento social	5,6,12	5 Bastante importante
			Reconocimiento social	2,3,19	6 Muy importante
Hedonismo		13,15,23	7 Lo más importante		

Fuente: Antolín, Oliva, Pertegal, & López (2011)

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Número item	Escala de medición
Productividad laboral	Tierra	Ubicación Distribución física	1 al 5	Ordinal 1 Totalmente en desacuerdo
	Trabajo	Capacitado Condiciones laborales	6 al 10	2 En desacuerdo
	Capital	Equipos tecnológicos Unidades vehiculares	11 al 15	3 Neutral
	Organización	Instrumentos de gestión Promoción y asensos	16 al 20	4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

La investigación fue concebida con el objetivo de determinar la relación entre la variable valores y productividad laboral y en este sentido se desarrolló siguiendo el método hipotético deductivo y revisando lo sostenido por Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014) sustentan que:

El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación [...] los pasos son de la observación o descubrimiento del problema, formulación de la hipótesis, deducción de consecuencias (observables y medibles) contrastables de la hipótesis, y observación, verificación o experimentación. (p. 136)

En consecuencia la hipótesis planteada fue que existe relación entre las variables de estudio, para ello se planteó el problema, se revisó las teorías y se procedió a extraer aquellas que aportan a la investigación para finalmente determinar la relación.

2.4 Tipo de estudio

La investigación será de tipo básica descriptiva tal como lo señala Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) ya que “el objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales”. (p. 92)

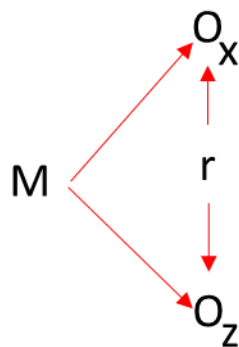
Por otra parte Gay (como se citó en Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 92) “la investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responde a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos de estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos”.

Es así que la presente investigación será de tipo básica descriptiva porque se procederá a recopilar datos para poder describir las características de las variables según la perspectiva del personal policial.

2.5 Diseño

El diseño de investigación corresponde al grupo del no experimental siendo el diseño descriptivo correlacional, el mismo que “se utilizan cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (x) y otra variable (z) que no sean dependientes una de la otra”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014, p. 343)

El esquema del diseño no experimental descriptivo correlacional seguido fue:



Donde:

Ox= Valores Oz= Productividad laboral

r = Coeficiente de Correlación

G= Personal policial de la Comisaría de Pueblo libre, 2016

2.6 Población, muestra y muestreo

La población es la totalidad de integrantes que son parte del estudio es así que en la Comisaría según lo informado está integrado por 80 policías, es así que para el estudio se procedió a realizar el muestreo aleatorio simple de donde:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{NE^2 + Z^2 * p * q}$$

$$Z = 1.96 \quad p = 0.05 \quad q = 0.95 \quad E = 0.02 \quad N = 80$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.05 * 0.95 * 80}{80 * 0.02^2 + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 68$$

En tal sentido la muestra quedó constituida por 68 personas que laboran en la comisaría de Pueblo Libre.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos de ambas variables, se aplicó la técnica de la encuesta al respecto Méndez (2008) indica:

[...] Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación. (p. 252)

La técnica de la encuesta fue aplicada a la muestra de estudio, el objetivo fue recopilar datos respecto a la variable valores y productividad laboral, para esto se apoyó en el instrumento denominado cuestionario.

Ficha técnica para medir la variable valores

1. Nombre: Cuestionario que mide los valores
2. Autor: elaboración propia en base al constructo diseñado por Antolín, Oliva, Pertegal y López (2011)
3. Objetivo: Medir los valores desde la perspectiva del personal policial de la Municipalidad de Pueblo Libre.
4. Forma de aplicación: Directa
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por tres dimensiones que son: valores personales (9), valores sociales (9) y valores individualistas (6) haciendo un total de 24 items.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: 1 Nada importante, 2 Poco importante, 3 Algo importante, 4 Importante, 5 Bastante importante, 6 Muy importante, 7 Lo más importante.
8. Niveles: se establecieron los tres niveles para la variable y dimensión:

Variable/dimensión	Nro items	Pésimo	Regular	Bueno
Valores personales	9	[9,27]	[28,45]	[46,63]
Valores sociales	9	[9,27]	[28,45]	[46,63]
Valores individualistas	6	[6,18]	[19,30]	[31,42]
Valores	24	[24,72]	[73,120]	[121,168]

9. Validez del instrumento: El instrumento diseñado para la variable valores se sometió a la validez por expertos.

Tabla 3**Validación del cuestionario de valores**

Experto	Opinión
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable
Dr. Joaquin Vertiz Osos	Aplicable
Dr. Jorge Diaz Dumont	Aplicable

Por otra parte se determinó la confiabilidad del instrumento aplicando la prueba de Alfa de Cronbach porque el instrumento de clima organizacional fue medido con escala tipo Likert para tal fin se utilizó la siguiente fórmula:

Donde:

α = Alfa de Cronbach
 k = Número de ítems
 V_i = Varianza de cada ítem
 V_t = Varianza del total

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Asimismo de acuerdo a la literatura revisada los niveles de confiabilidad se aprecian en la tabla 4.

Tabla 4**Escala para interpretar resultados de la confiabilidad**

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Pino (2010)

En este sentido luego de aplicar el instrumento en un grupo piloto se logró determinar que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.83, lo que implicó una fuerte confiabilidad tal como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de valores según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	24

Ficha técnica de la variable productividad laboral

1. Nombre: Cuestionario que mide la productividad laboral
2. Autor: elaboración propia en base al constructo diseñado por Céspedes, Lavado y Ramírez (2016)
3. Objetivo: Medir la productividad laboral desde la perspectiva del personal policial de la Municipalidad de Pueblo Libre.
4. Forma de aplicación: Directa
5. Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos
6. Descripción del instrumento: El instrumento está constituido por cuatro dimensiones que son: tierra (5), trabajo (5), capital (5) y organización (5) haciendo un total de 20 items.
7. Procedimientos de puntuación: El instrumento recopilará los datos en base a la escala de Likert: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Neutral, 4 De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo.
8. Niveles: se establecieron los tres niveles para la variable:

Variable	Nro items	Pésimo	Regular	Bueno
Productividad laboral	20	[20,47]	[48,74]	[75,100]

9. Validez del instrumento: El instrumento diseñado para la variable valores se sometió a la validez por expertos.

Tabla 6

Validación del cuestionario de productividad laboral

Experto	Opinión
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable
Dr. Joaquin Vertiz Osos	Aplicable
Dr. Jorge Diaz Dumont	Aplicable

Por otra parte se determinó la confiabilidad del instrumento aplicando la prueba de Alfa de Cronbach porque el instrumento de clima organizacional fue medido con escala tipo Likert para tal fin se utilizó la siguiente fórmula:

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Asimismo el instrumento se aplicó a un grupo piloto se logró determinar que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.795, lo que implicó una fuerte confiabilidad tal como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de valores según la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	20

2.8 Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 21, luego se presentó la base de datos para calcular las frecuencias por dimensión y variables, para luego calcular la correlación de Spearman, esta medida se calcula mediante el método que se conoce como coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman, y se designó por r_s . El procedimiento utiliza los dos conjuntos de jerarquías que pueden asignarse a los valores de las muestras de X e Y, que representan a las variables continuas (Wayne, 2002)

Para el cálculo de la correlación de Spearman se utilizó la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = diferencia entre rangos (x menos y

n = número de datos.

2.9 Aspectos éticos

Para la investigación se ha revisado los fundamentos teóricos, los mismos que han brindado soporte al trabajo y se ha señalado en las referencias los autores.

Los datos recopilados se han obtenido de la realidad y no se ha manipulado.

Los instrumentos fueron validados por expertos.

La información que se brinda en el trabajo es real y corresponden a la muestra de estudio.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 8

Nivel de los valores según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	53	77,94
Regular	15	22,06
Bueno	-	-
Total	68	100,0

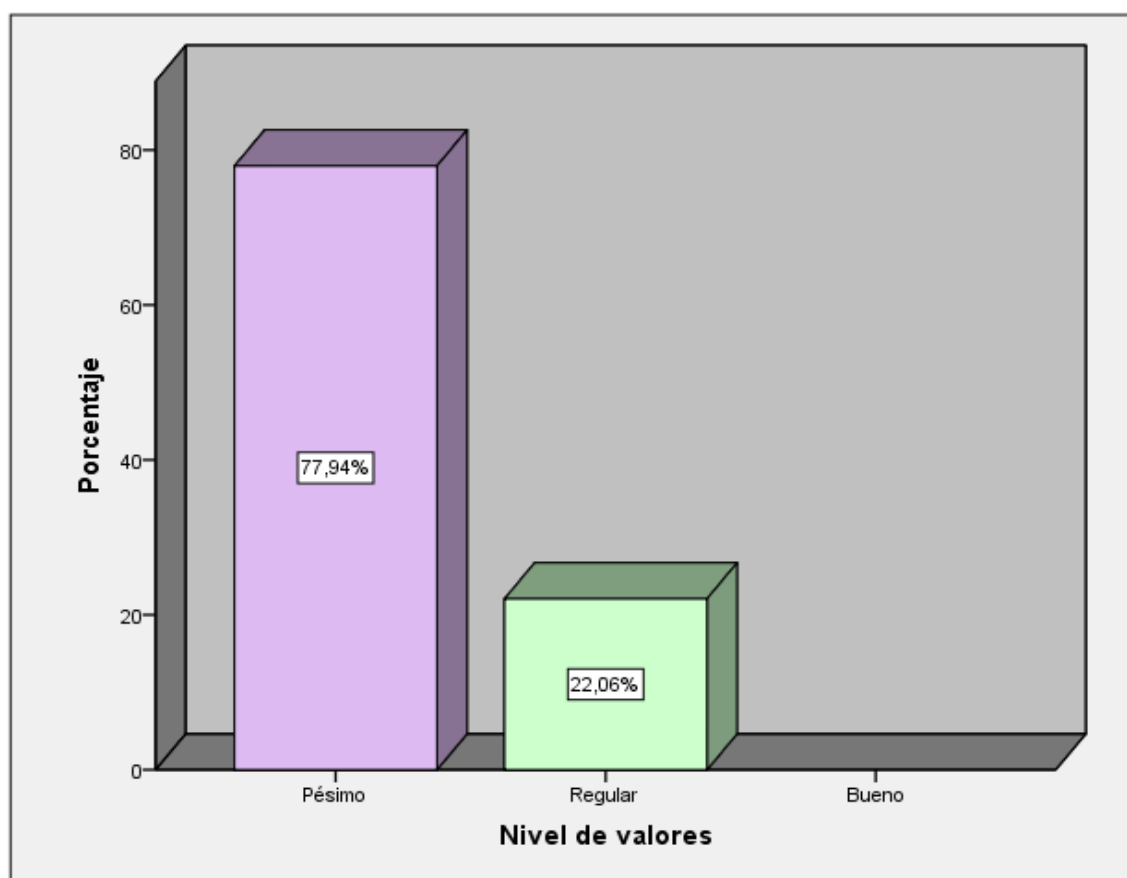


Figura 2. Nivel de los valores según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

En la tabla 8 y figura 2 se aprecian los niveles de la variable valores, donde el 77.9% indicó que el nivel es pésimo y solo el 22.1% indicó que es regular según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016.

Tabla 9

Nivel de los valores personales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	50	73.53
Regular	18	26.47
Bueno	-	-
Total	68	100,0

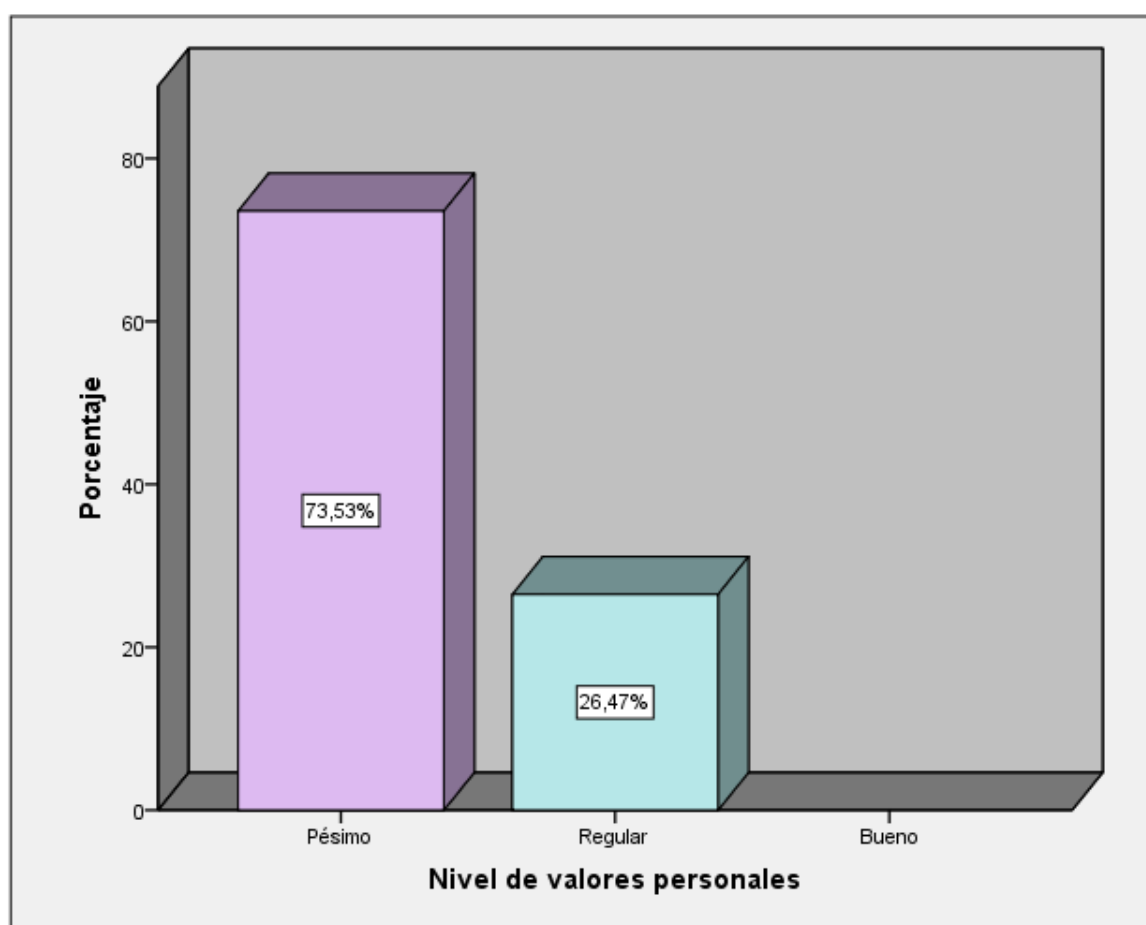


Figura 3. Nivel de los valores personales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

En la tabla 9 y figura 3 se aprecian los niveles de los valores personales, donde el 73.53% indicó que el nivel es pésimo y solo el 26.47% indicó que es regular según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016.

Tabla 10

Nivel de los valores sociales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	51	75.0
Regular	17	25.0
Bueno	-	-
Total	68	100,0

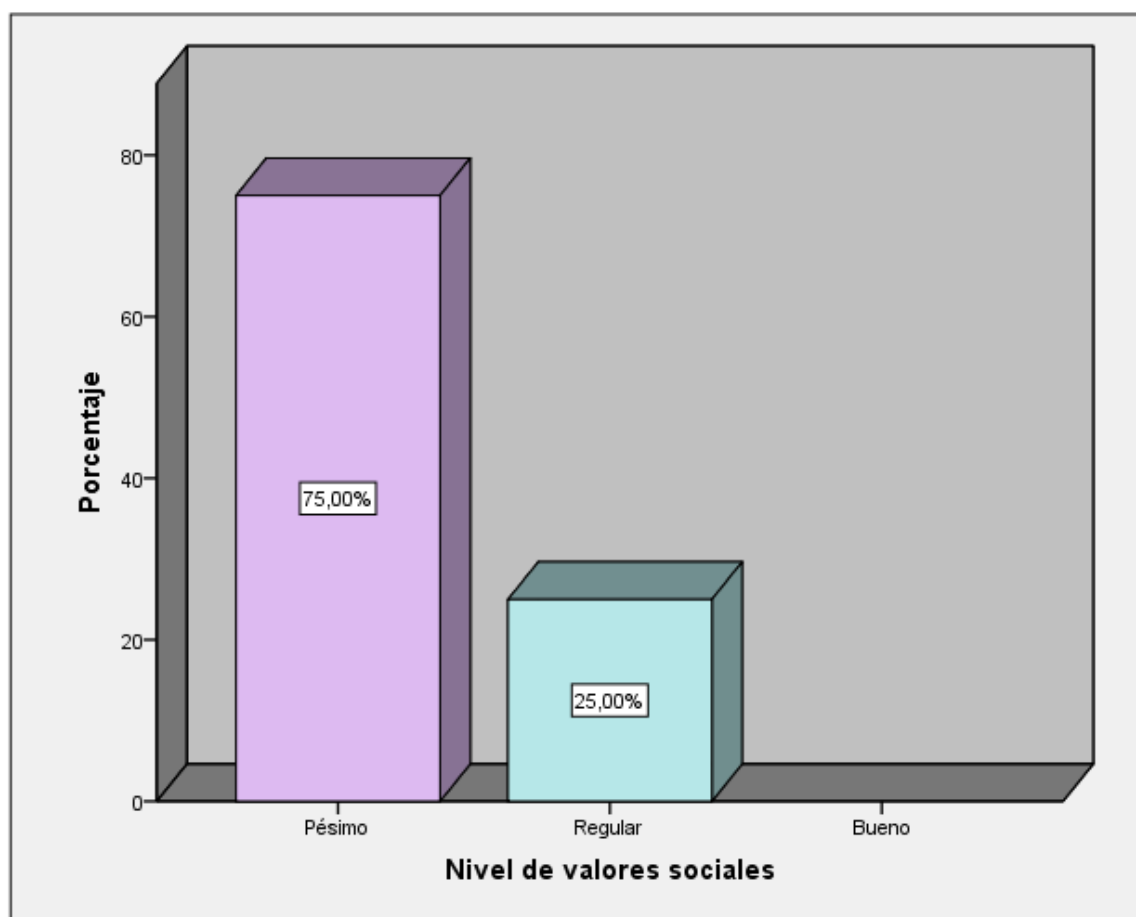


Figura 4. Nivel de los valores sociales según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

En la tabla 10 y figura 4 se aprecian los niveles de los valores sociales, donde el 75% indicó que el nivel es pésimo y solo el 25% indicó que es regular según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016.

Tabla 11 Nivel de los valores individualistas según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	56	82.35
Regular	12	17.65
Bueno	-	-
Total	68	100,0

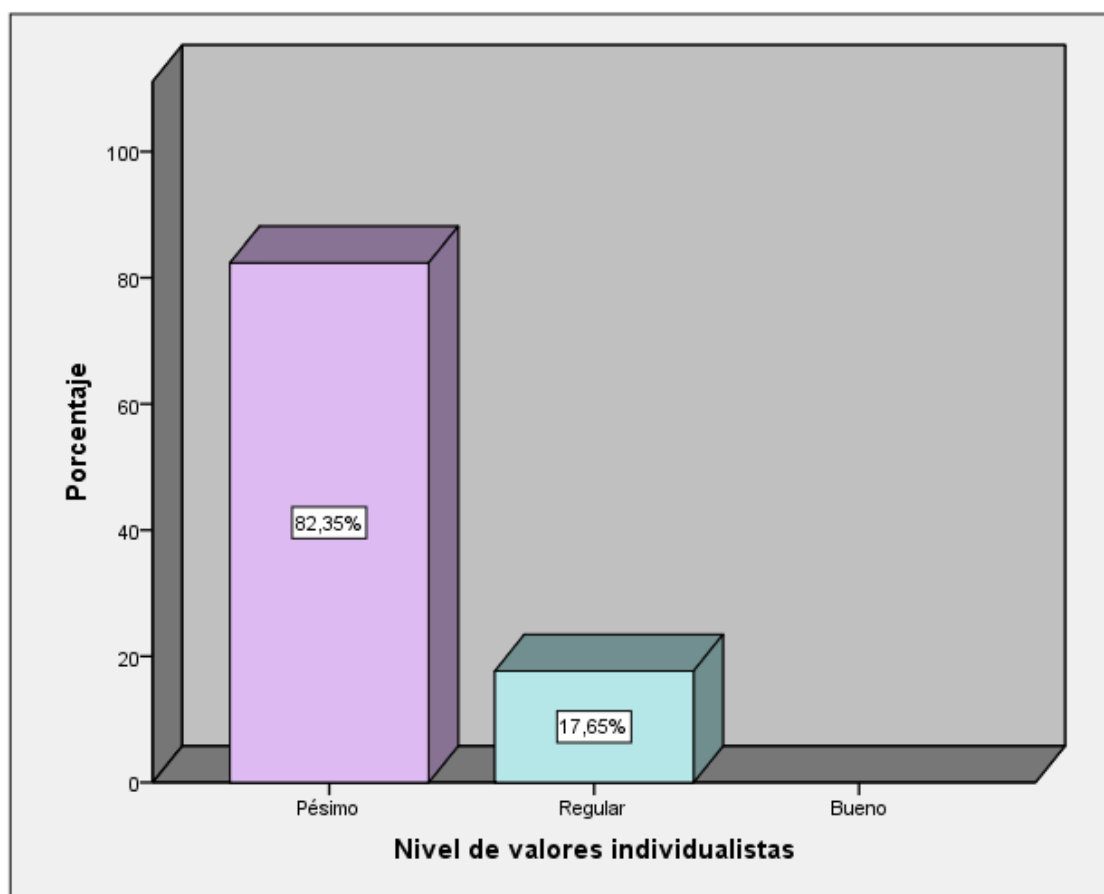


Figura 5. Nivel de los valores individualistas según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

En la tabla 11 y figura 5 se aprecian los niveles de los valores individualistas, donde el 82.35% indicó que el nivel es pésimo y solo el 17.65% indicó que es regular según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016.

Tabla 12

Nivel de la productividad según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	51	75.0
Regular	17	25.0
Bueno	-	-
Total	68	100,0

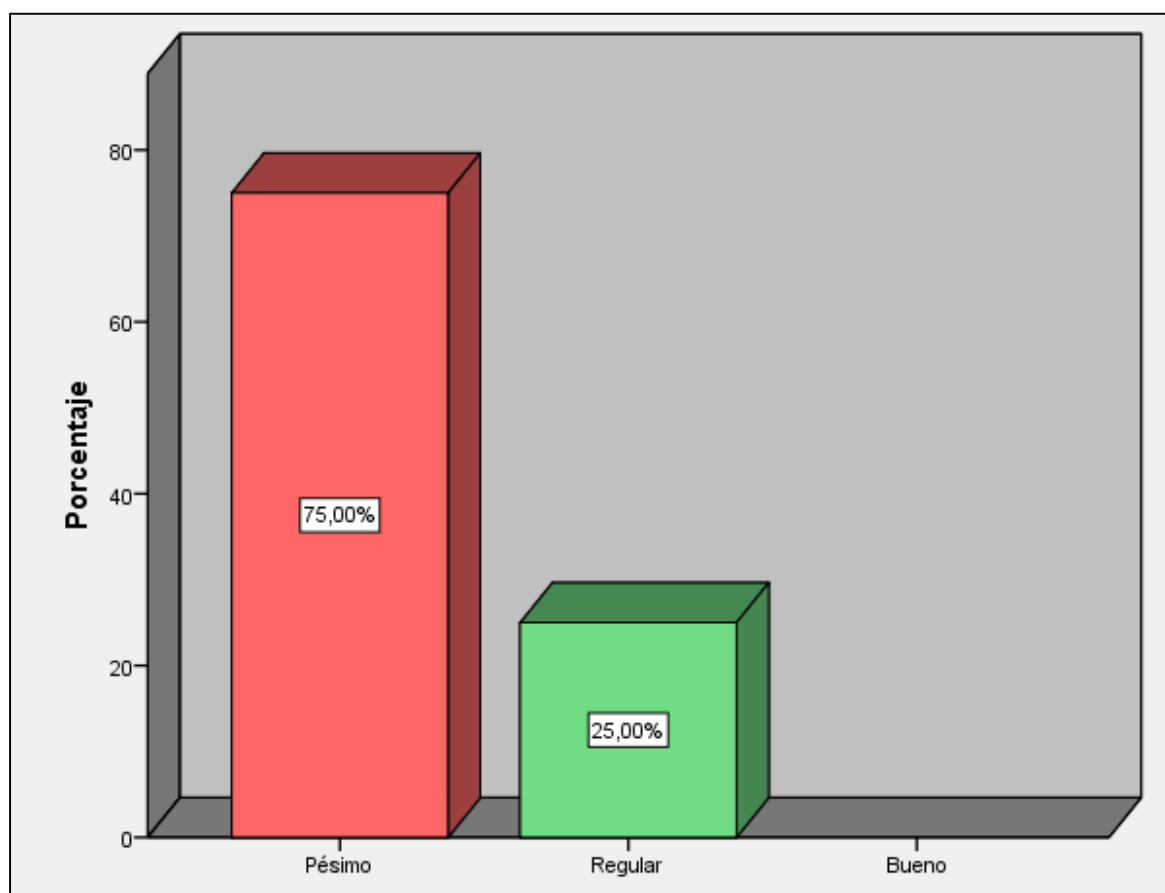


Figura 6. Nivel de la productividad laboral según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

En la tabla 12 y figura 6 se aprecian los niveles de la productividad, donde el 75% indicó que el nivel es pésimo y solo el 25% indicó que es regular según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

H_0 : Los valores no se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

H_A : Los valores se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 13

Correlación de Spearman entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

			Valores	Productividad laboral
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1.000	.430
		Sig. bilateral		.000
		N	68	68
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.430	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	68	68

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 13 se presenta la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.430 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Hipótesis específica 1:

H_0 : Los valores personales no se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

H_A : Los valores personales se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 14

Correlación de Spearman entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

			Valores personales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Valores personales	Coeficiente de correlación	1.000	.269
		Sig. bilateral		.026
		N	68	68
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.269	1.000
		Sig. (bilateral)	.026	
		N	68	68

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 14 se presenta la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.269 y $p = .026$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Hipótesis específica 2:

H_0 : Los valores sociales no se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

H_A : Los valores sociales se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 15

Correlación de Spearman entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

			Valores sociales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Valores sociales	Coeficiente de correlación	1.000	.373
		Sig. bilateral		.002
		N	68	68
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.373	1.000
		Sig (bilateral)	.002	
		N	68	68

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 15 se presenta la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.373 y $p = .002$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Hipótesis específica 3:

H_0 : Los valores individualistas no se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

H_A : Los valores individualistas se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Prueba para contrastar hipótesis: Correlación de Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Consideración: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$,

Tabla 16

Correlación de Spearman entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

			Valores individualistas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Valores individualistas	Coeficiente de correlación	1.000	.445
		Sig. bilateral		.000
		N	68	68
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.445	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	68	68

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 16 se presenta la Prueba de Correlación de Spearman (nivel de significancia de 0.05) donde se calculó según los datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios el valor de 0.445 y $p = .000$, dichos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

IV. Discusión

La investigación demostró que el nivel de valores predominante es el pésimo (77.94%) y la productividad laboral es el mismo nivel (75%), en consecuencia se procedió a calcular el nivel de correlación donde se demostró que existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016, en tal sentido los resultados armonizan con los de Silva y Flores (2015) porque ellos también demostraron que la motivación incide en la productividad laboral aunque en esa realidad el nivel de correlación fue fuerte, sin embargo nos apoyamos en Pol (2015) en lo que respecta a que los valores están en relación con la conducta social, más aún en dicha realidad el hedonismo y bienestar social no fue relevante sin embargo en este estudio si es predominante aunque en el nivel regular pero como institución estatal está vinculada directamente con la sociedad y por ende los policías si realizan actividades de bienestar social, desde luego como todo anhelo quisieran ampliar su cobertura pero se encuentran limitados por los escasos recursos disponibles, más aún a lo anterior podemos afirmar que un factor que incide en la productividad laboral es el factor económico tal como lo había evidenciado Barrios (2014) sin embargo si contrastamos ello con la comisaría de Pueblo Libre pues esto no es un factor fundamental ya que como toda organización estatal depende de los recursos ordinarios del estado, sin embargo muchos desempeñan esa labor porque les gusta o simplemente porque tienen que realizarlo puesto que no tienen otro empleo.

Sin embargo los valores a través del tiempo se han ido perdiendo y esto se da desde la niñez más auncomenzando en el seno familiar porque muchas veces la propia familia inculca el incumplimiento o pérdida de los valores pensando que es una mentirilla sin embargo no se dan cuenta las consecuencias que acarrear, es así que en función a esto Quijano (2015) diseñó una fórmula matemática donde se comprende que los valores morales dependen de los valores afectivos, entonces estos valores deben de ser firmes de tal forma que no se vean mellados.

Es así que en la presente investigación se logró demostrar que los valores personales predomina el nivel pésimo (73.53%) en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016, asimismo en lo que

concierno a los valores sociales predomina el nivel pésimo (75%), demostrándose que existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016, finalmente en lo que respecta a los valores individualistas predomina el nivel pésimo (82.35%), de esta manera se demostró que existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Lo anterior tiene relación en parte con lo demostrado por Tito (2012) en lo que respecta a que las habilidades y destrezas influyen en la productividad laboral, sin embargo esto lleva a la reflexión de porque las instituciones policiales no logran tener un mayor nivel de productividad es a sazón que las capacitaciones se realizan de manera obligatoria solo para ascender pero no para ampliar su panorama y si el personal lo realiza lamentablemente merma los recursos en el plano familiar y allí porque no se tiene personal más capacitado, más aún a esto se añade que las personas con un mayor nivel de estudios tienen un nivel superior de los valores tal como lo demostró Riveros (2016) sin embargo en la muestra de estudio no sucede ello.

En este sentido los valores se están perdiendo, por ende las instituciones relacionadas con el sector educativo son las llamadas a diseñar diferentes programas para mejorar la práctica de los mismos, y que el ciudadano pues practique a cabalidad y no tenga la más mínima posibilidad de infringir.

Finalmente la investigación aporta a la comunidad científica porque brinda información veraz de dos variables muy delicadas pero que fueron contestadas por el mismo personal policial y dichos resultados se evidenciaron en capítulos anteriores.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .430, p=.000)
- Segunda:** Existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .269, p=.026)
- Tercera:** Existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .373, p=.02)
- Cuarta:** Existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .445, p=.000)

VI. Recomendaciones

- Primera:** En el caso de los valores; se debe tener en consideración implementar la Dirección de Bienestar de la Policía Nacional del Perú, para mejorar su situación de vida personal y familiar, ampliando los beneficios de salud, educación y vivienda, lo que fortalecerá sus valores así como el incremento de la productividad laboral de los policías de la Comisaria PNP de Pueblo Libre.
- Segunda:** En el caso de los valores; es necesario que en la etapa de formación policial, en las escuelas tanto de Oficiales como de Sub Oficiales PNP se mejore el currículo potenciado la práctica de los mismos.
- Tercera:** En el caso de la productividad; son necesarios una serie de mejoras logísticas que impliquen la mejora del Desarrollo Personal; Desempeño de Tareas; Relación Social; siendo los dos primeros de condiciones, la última, con una buena estrategia de interacción en la misma comisaría, aplicando círculos de calidad pueden mejorar.
- Cuarta:** En el caso de la productividad; se deben formular y ejecutar planes y programas de motivación e incentivos para los efectivos policiales de la comisaria PNP de Pueblo Libre, este soporte permitirá incrementar la productividad laboral en el distrito.

VII. Referencias

- Antolín, L., Oliva, A., Pertegal, M., & López, A. (2011). Desarrollo y validación de una escala de valores . *Psicotherma*, 153-159.
- Ávila, J. (2006). *Economía*. México: Umbral.
- Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad*. carabobo: Universidad de Carabobo.
- Bermúdez, A., & García, R. (2002). Hablar de una persona íntegra2. *Acciones e investigaciones sociales*, 125-138.
- Bonilla, A., Corredor, G., Lizcano, C., Galeano, M., Miranda, A., Aldana, J., . . . Suárez, C. (2011). Una aproximación hacia el concepto de honestidad en el ámbito laboral colombiano. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, 101-106.
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Economía*, 158-163.
- Carro, R., & González, D. (s.f.). *Productividad y competitividad*. Argentina: Universidad nacional de Mar de Plata.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Díaz, J. (2000). La Ética en la gerencia, vista a través del desarrollo organizacional. *Gerencia*, 49-61.
- Escaméz, J. (2001). Jóvenes, actitudes y responsabilidad en AA.VV. Familia, juventud y nuestros mayores. *Serie: Coetánea*, 217-233.
- Fabelo, J. (s.f.). *Los valores y sus desafíos actuales*. Cuba: Libros En Red.
- Fernández, N., Delgado, F., & López, A. (2013). Valores éticos-morales en el contexto de la gestión pública. *Formación gerencial*, 327-346.

- Fronidzi, R. (1958). *¿Qué son los valores?* México: FCE.
- Fronidzi, R. (2001). *¿Qué son los valores?* México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.
- Gallardo, E. (2013). El compromiso social desde la cotidianidad del estudiante universitario como prestador del servicio comunitario. *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, 80-103.
- Gómez, R. (2014). Integridad. *Cuadernos de Bioética XXV*, 123-128.
- ITSON. (2 de 10 de 2016). *Biblioteca Itson*. Obtenido de http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa6/valores/v002.htm
- López, H. (2006). Familia y responsabilidad: un estudio cualitativo. *Documento N° 01/06*, 1-25.
- López, P. (2010). ¿reconocimiento social sin compromiso social? *Educación y Biblioteca*, 36-37.
- Marín, J. (2009). Conductas prosociales en el barrio Los Pinos de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista CES Psicología*, 60-75.
- Martín, R. (1990). *Valores y fines, filosofía de la educación hoy*. Madrid: Dykinson.
- Martín, R. (1993). *Los valores, un desafío permanente*. Madrid: Cindel.
- Morales, C. (2014). La medición de la productividad del valor agregado una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *Productividad*, 41-49.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Pérez, C. (2008). Sobre el concepto de valor. Una propuesta de integración de diferentes perspectivas. *Bordón*, 99-112.

- Pino, R. (2010). *Manual de investigación científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pre grado, maestría y doctoral*. Lima: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.
- Pino, R. (2013). *Manual de la investigación científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pre grado, Maestría ty doctoral*. Lima: Católica Tesis.
- Pol, R. (2015). *La influencia de los valores personales en la gestión del conflicto a través de la negociación*. (Tesis doctoral). Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Quijano, D. (2015). *Percepción sobre valores en estudiantes universitarios del estado de Yucatán*. (Tesis de doctorado). México: Universidad de Granada.
- Quintana, J. (1998). *Pedagogía axiológica. La educación ante los valores*. Madrid: Dykinson.
- Real Academia de la lengua española. (2 de 10 de 2016). *RAE*. Obtenido de <http://www.rae.es/>
- Reyero, D. (2001). El valor educativo de las identidades colectivas: cultura y nación en la formación del individuo. *Revista española de pedagogía*, 105-120.
- Riveros, P. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes en un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría). Lima: USMP.
- Ruiz, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *revista de Psicología social aplicada*, 41-60.
- Seijo, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas e independientes de las cosas y los actos humanos. *Clío América*, 152-164.

- Silva, A., & Flores, M. (2015). La motivación y su relación con la productividad laboral del personal administrativo de la empresa Electric S.A. de C.V. en Tijuana Baja California. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 733-742.
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis de doctorado). Lima: UNMSM.
- Universidad de Chile. (2014). *Factores personales que influyen el consumo hedonista*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Velásquez, Y., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Eight LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*.
- Velásquez, Y., Rodríguez, C., & Guaita, W. (2012). Los valores organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad. *6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, 840-846.
- Villator, I. (s.f.). ¿Qué son los valores? *Perspectivas docentes*, 59-61.
- Wayne, D. (2002). *Bioestadística: base para el análisis de las ciencias de la salud*. México: Limusa Wiley.
- Zorrilla, S. (2004). *Cómo aprender economía. Conceptos básicos*. México: Limusa S.A.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Valores y productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre, Lima - 2016

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable x: Valores			
¿Cuál es la relación de los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?	Determinar la relación entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	Los valores se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala
			Valores personales	Honestidad	9,17,18	Ordinal 1 Nada importante 2 Poco importante 3 Algo importante 4 Importante 5 Bastante importante 6 Muy importante 7 Lo más importante
				Responsabilidad	1,20,21	
Valores sociales	Integridad	14,22,24				
	Prosocialidad	7,8,16				
	Justicia e igualdad social	4,10,11				
Valores individualistas	Compromiso social	5,6,12				
	Reconocimiento social	2,3,19				
Hedonismo	13,15,23					
Variable z: Productividad laboral						
¿Cuál es la relación de los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?	Determinar la relación entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	Los valores personales se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala
			Tierra	Ubicación Distribución física	1 al 5	Ordinal 1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Neutral 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
			Trabajo	Capacitado Condiciones laborales	6 al 10	
Capital	Equipos tecnológicos Unidades vehiculares	11 al 15				
Organización	Instrumentos de gestión Promoción y asensos	16 al 20				
¿Cuál es la relación de los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?	Determinar la relación entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	Los valores sociales se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.				
¿Cuál es la relación de los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?	Determinar la relación entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.	Los valores individualistas se relacionan con la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.				
Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística descriptiva e inferencial	
Tipo: Investigación básica descriptiva Diseño: No experimental, descriptivo correlacional	Población: 80 Muestra: 68	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable: Valores, construido en base al constructo de Antolín, Oliva, Pertegal y López (2011). Total 24 ítems Variable: Productividad laboral, elaboración propia en base al constructo diseñado por Céspedes, Lavado y Ramírez (2016). Total 20 ítems			E. Descriptiva: frecuencias E. Inferencial: Rho Spearman	

Anexo 2: Cuestionario respecto a la variable valores

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presentan los valores en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Nro	Items	Na da	PO co	AI go	Im portante	Ba stante	Mu y importante	LO más
1.	Hacer las cosas lo mejor que se pueda incluso cuando se tenga que hacer algo que no gusta							
2.	Recibir elogios de las demás personas							
3.	Ser admirado por los demás							
4.	Defender los derechos de los demás							
5.	Pertenecer o participar en organizaciones sociales							
6.	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece							
7.	Dedicar parte del tiempo de uno a ayudar a los demás							
8.	Responder a las necesidades de los demás							
9.	Ser sincero con los demás							
10.	Ayudar a asegurar un trato justo para todo el mundo							
11.	Luchar contra las injusticias sociales							
12.	Participar en algún grupo comprometido socialmente							

13.	Buscar cualquier oportunidad para divertirse							
14.	Comportarse de acuerdo con los principios en los que se cree							
15.	Divertirse a toda costa							
16.	Trabajar para el bienestar de los demás							
17.	Ser leal y fi el con los demás							
18.	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto							
19.	Que las demás personas me admiren							
20.	No culpar a otros de nuestros errores							
21.	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal							
22.	Defender lo que se cree aunque no sea bien visto por los demás							
23.	Hacer cosas que resulten placenteras para uno mismo							
24.	Actuar de acuerdo con lo que se piensa aunque no sea compartido por otros							

Muchas gracias

Anexo 3: Cuestionario respecto a la variable productividad laboral

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presentan la productividad laboral en la Comisaría*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, en beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Nro	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	La comisaría está ubicada en un lugar accesible para los ciudadanos					
2.	La distribución de los ambientes en la comisaría son los adecuados para que se ubique fácilmente					
3.	La estructura de la comisaría es acorde al lugar de donde se ubica					
4.	La comisaría cuenta con áreas verdes					
5.	La comisaría tiene un área específica para los canes					
6.	El personal de la Comisaría está capacitado para atender los requerimientos de la sociedad (denuncias, apoyo policial, etc)					
7.	El personal de la Comisaría goza de sus beneficios (vacaciones, gratificaciones, aguinaldos)					
8.	La comisaría brinda las condiciones mínimas requeridas para que el personal desempeñen sus actividades					
9.	El sueldo que percibe el personal le permite satisfacer sus necesidades básicas					

10.	La jornada de trabajo se cumple según el marco legal vigente					
11.	La Comisaría cuenta con equipos tecnológicos modernos (Pc, impresora)					
12.	La Comisaría tiene en almacén el armamento bélico (municiones, armamento)					
13.	Los patrulleros tienen los equipos necesarios para las intervenciones					
14.	La Comisaría tiene un generador eléctrico					
15.	La Comisaría tiene acceso a fuentes de información externa (RENIEC, Poder judicial, INPE, etc)					
16.	La comisaría tiene un Plan estratégico					
17.	En la comisaría se dispone del manual de procedimientos					
18.	En la comisaría esta publicada la estructura organizacional (organigrama)					
19.	En la comisaría está establecido los canales de comunicación (email, cartas, etc)					
20.	La promoción y asensos se realiza según un plan realizado por recursos humanos					

Muchas gracias

Anexo 4: Validación de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Valores

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Valores personales								
9	Ser sincero con los demás	*		*		*		
17	Ser leal y fi el con los demás	*		*		*		
18	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto	*		*		*		
1	Hacer las cosas lo mejor que se pueda incluso cuando se tenga que hacer algo que no gusta	*		*		*		
20	No culpar a otros de nuestros errores	*		*		*		
21	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	*		*		*		
14	Comportarse de acuerdo con los principios en los que se cree	*		*		*		
22	Defender lo que se cree aunque no sea bien visto por los demás	*		*		*		
24	Actuar de acuerdo con lo que se piensa aunque no sea compartido por otros	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: valores sociales								
7	Dedicar parte del tiempo de uno a ayudar a los demás	*		*		*		
8	Responder a las necesidades de los demás	*		*		*		
16	Trabajar para el bienestar de los demás	*		*		*		
4	Defender los derechos de los demás	*		*		*		
10	Ayudar a asegurar un trato justo para todo el mundo	*		*		*		
11	Luchar contra las injusticias sociales	*		*		*		
5	Pertenecer o participar en organizaciones sociales	*		*		*		
6	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece	*		*		*		
12	Participar en algún grupo comprometido socialmente	*		*		*		

DIMENSIÓN 3: Valores individualistas									
2	Recibir elogios de las demás personas	*						*	
3	Ser admirado por los demás	*						*	
19	Que las demás personas me admiren	*						*	
13	Buscar cualquier oportunidad para divertirse	*						*	
15	Divertirse a toda costa	*						*	
23	Hacer cosas que resulten placenteras para uno mismo	*						*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815

Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL.

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir



UCV
 UNIVERSIDAD CECILIA UGARRA
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
 CATEDRÁTICO DE PSICOLOGÍA
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Productividad laboral

DIMENSIONES / items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Tierra								
1	La comisaría está ubicada en un lugar accesible para los ciudadanos	*		*		*		
2	La distribución de los ambientes en la comisaría son los adecuados para que se ubique fácilmente	*		*		*		
3	La estructura de la comisaría es acorde al lugar de donde se ubica	*		*		*		
4	La comisaría cuenta con áreas verdes	*		*		*		
5	La comisaría tiene un área específica para los canes	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: Trabajo								
6	El personal de la Comisaría está capacitado para atender los requerimientos de la sociedad (denuncias, apoyo policial, etc)	*		*		*		
7	El personal de la Comisaría goza de sus beneficios (vacaciones, gratificaciones, aguinaldos)	*		*		*		
8	La comisaría brinda las condiciones mínimas requeridas para que el personal desempeñen sus actividades	*		*		*		
9	El sueldo que percibe el personal le permite satisfacer sus necesidades básicas	*		*		*		
10	La jornada de trabajo se cumple según el marco legal vigente	*		*		*		
DIMENSIÓN 3: Capital								
11	La Comisaría cuenta con equipos tecnológicos modernos (Pc, impresora)	*		*		*		
12	La Comisaría tiene en almacén el armamento bélico (municiones, armamento)	*		*		*		
13	Los patrulleros tienen los equipos necesarios para las intervenciones	*		*		*		

14	La Comisaría tiene un generador eléctrico	*	*	*	*	*
15	La Comisaría tiene acceso a fuentes de información externa (RENIEC, Poder judicial, INPE, etc)	*	*	*	*	*
DIMENSIÓN 4: Organización						
16	La comisaría tiene un Plan estratégico	*	*	*	*	*
17	En la comisaría se dispone del manual de procedimientos	*	*	*	*	*
18	En la comisaría esta publicada la estructura organizacional (organigrama)	*	*	*	*	*
19	En la comisaría está establecido los canales de comunicación (email, cartas, etc)	*	*	*	*	*
20	La promoción y asensos se realiza según un plan realizado por recursos humanos	*	*	*	*	*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable 22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815

Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN, ING. INDUSTRIAL.

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
LICENCIADO EN EDUCACIÓN
INGENIERO INDUSTRIAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Valores

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Valores personales								
9	Ser sincero con los demás	*		*		*		
17	Ser leal y fi el con los demás	*		*		*		
18	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto	*		*		*		
1	Hacer las cosas lo mejor que se pueda incluso cuando se tenga que hacer algo que no gusta	*		*		*		
20	No culpar a otros de nuestros errores	*		*		*		
21	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	*		*		*		
14	Comportarse de acuerdo con los principios en los que se cree	*		*		*		
22	Defender lo que se cree aunque no sea bien visto por los demás	*		*		*		
24	Actuar de acuerdo con lo que se piensa aunque no sea compartido por otros	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: valores sociales								
7	Dedicar parte del tiempo de uno a ayudar a los demás	*		*		*		
8	Responder a las necesidades de los demás	*		*		*		
16	Trabajar para el bienestar de los demás	*		*		*		
4	Defender los derechos de los demás	*		*		*		
10	Ayudar a asegurar un trato justo para todo el mundo	*		*		*		
11	Luchar contra las injusticias sociales	*		*		*		
5	Pertenecer o participar en organizaciones sociales	*		*		*		
6	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece	*		*		*		
12	Participar en algún grupo comprometido socialmente	*		*		*		

DIMENSIÓN 3: Valores individualistas							
2	Recibir elogios de las demás personas	*		*		*	
3	Ser admirado por los demás	*		*		*	
19	Que las demás personas me admiren	*		*		*	
13	Buscar cualquier oportunidad para divertirse	*		*		*	
15	Divertirse a toda costa	*		*		*	
23	Hacer cosas que resulten placenteras para uno mismo	*		*		*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

* Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimen



22 de Noviembre del

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Productividad laboral

DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Tierra								
1	La comisaría está ubicada en un lugar accesible para los ciudadanos	*		*		*		
2	La distribución de los ambientes en la comisaría son los adecuados para que se ubique fácilmente	*		*		*		
3	La estructura de la comisaría es acorde al lugar de donde se ubica	*		*		*		
4	La comisaría cuenta con áreas verdes	*		*		*		
5	La comisaría tiene un área específica para los canes	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: Trabajo								
6	El personal de la Comisaría está capacitado para atender los requerimientos de la sociedad (denuncias, apoyo policial, etc)	*		*		*		
7	El personal de la Comisaría goza de sus beneficios (vacaciones, gratificaciones, aguinaldos)	*		*		*		
8	La comisaría brinda las condiciones mínimas requeridas para que el personal desempeñen sus actividades	*		*		*		
9	El sueldo que percibe el personal le permite satisfacer sus necesidades básicas	*		*		*		
10	La jornada de trabajo se cumple según el marco legal vigente	*		*		*		
DIMENSIÓN 3: Capital								
11	La Comisaría cuenta con equipos tecnológicos modernos (Pc, impresora)	*		*		*		
12	La Comisaría tiene en almacén el armamento bélico (municiones, armamento)	*		*		*		
13	Los patrulleros tienen los equipos necesarios para las intervenciones	*		*		*		

14	La Comisaría tiene un generador eléctrico	*	*	*	*	*	*
15	La Comisaría tiene acceso a fuentes de información externa (RENIEC, Poder judicial, INPE, etc)	*	*	*	*	*	*
DIMENSIÓN 4: Organización							
16	La comisaría tiene un Plan estratégico	*	*	*	*	*	*
17	En la comisaría se dispone del manual de procedimientos	*	*	*	*	*	*
18	En la comisaría esta publicada la estructura organizacional (organigrama)	*	*	*	*	*	*
19	En la comisaría está establecido los canales de comunicación (email, cartas, etc)	*	*	*	*	*	*
20	La promoción y asensos se realiza según un plan realizado por recursos humanos	*	*	*	*	*	*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 2016 Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimer



22 de Noviembre del

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Valores

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Valores personales								
9	Ser sincero con los demás	*		*		*		
17	Ser leal y fi el con los demás	*		*		*		
18	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto	*		*		*		
1	Hacer las cosas lo mejor que se pueda incluso cuando se tenga que hacer algo que no gusta	*		*		*		
20	No culpar a otros de nuestros errores	*		*		*		
21	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	*		*		*		
14	Comportarse de acuerdo con los principios en los que se cree	*		*		*		
22	Defender lo que se cree aunque no sea bien visto por los demás	*		*		*		
24	Actuar de acuerdo con lo que se piensa aunque no sea compartido por otros	*		*		*		
DIMENSIÓN 2: valores sociales								
7	Dedicar parte del tiempo de uno a ayudar a los demás	*		*		*		
8	Responder a las necesidades de los demás	*		*		*		
16	Trabajar para el bienestar de los demás	*		*		*		
4	Defender los derechos de los demás	*		*		*		
10	Ayudar a asegurar un trato justo para todo el mundo	*		*		*		
11	Luchar contra las injusticias sociales	*		*		*		
5	Pertenecer o participar en organizaciones sociales	*		*		*		
6	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece	*		*		*		
12	Participar en algún grupo comprometido socialmente	*		*		*		
DIMENSIÓN 3: Valores individualistas								

2	Recibir elogios de las demás personas	*	*	*	*	*
3	Ser admirado por los demás	*	*	*	*	*
19	Que las demás personas me admiren	*	*	*	*	*
13	Buscar cualquier oportunidad para divertirse	*	*	*	*	*
15	Divertirse a toda costa	*	*	*	*	*
23	Hacer cosas que resulten placenteras para uno mismo	*	*	*	*	*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA 22 de Noviembre del 2016

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818
 Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTÓLOGO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE : Productividad laboral

DIMENSIONES / ítems											
DIMENSIÓN 1: Tierra		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	La comisaría está ubicada en un lugar accesible para los ciudadanos	*		*		*		*			
2	La distribución de los ambientes en la comisaría son los adecuados para que se ubique fácilmente	*		*		*		*			
3	La estructura de la comisaría es acorde al lugar de donde se ubica	*		*		*		*			
4	La comisaría cuenta con áreas verdes	*		*		*		*			
5	La comisaría tiene un área específica para los canes	*		*		*		*			
DIMENSIÓN 2: Trabajo											
6	El personal de la Comisaría está capacitado para atender los requerimientos de la sociedad (denuncias, apoyo policial, etc)	*		*		*		*			
7	El personal de la Comisaría goza de sus beneficios (vacaciones, gratificaciones, aguinaldos)	*		*		*		*			
8	La comisaría brinda las condiciones mínimas requeridas para que el personal desempeñen sus actividades	*		*		*		*			
9	El sueldo que percibe el personal le permite satisfacer sus necesidades básicas	*		*		*		*			
10	La jornada de trabajo se cumple según el marco legal vigente	*		*		*		*			
DIMENSIÓN 3: Capital											
11	La Comisaría cuenta con equipos tecnológicos modernos (Pc, impresora)	*		*		*		*			
12	La Comisaría tiene en almacén el armamento bélico (municiones, armamento)	*		*		*		*			
13	Los patrulleros tienen los equipos necesarios para las intervenciones	*		*		*		*			

14	La Comisaría tiene un generador eléctrico	*		*		*		*
15	La Comisaría tiene acceso a fuentes de información externa (RENIEC, Poder judicial, INPE, etc)	*		*		*		*
DIMENSIÓN 4: Organización								
16	La comisaría tiene un Plan estratégico	*		*		*		*
17	En la comisaría se dispone del manual de procedimientos	*		*		*		*
18	En la comisaría esta publicada la estructura organizacional (organigrama)	*		*		*		*
19	En la comisaría está establecido los canales de comunicación (email, cartas, etc)	*		*		*		*
20	La promoción y asensos se realiza según un plan realizado por recursos humanos	*		*		*		*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

22 de Noviembre del 2016

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18169819
 Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTOLOGO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 5: Base de datos

Valores

Nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17
1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2
2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1
3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	4
4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3
5	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3
6	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3
7	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4
8	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2
9	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2
10	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1
11	1	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2
12	1	3	1	5	3	5	1	5	1	1	5	3	5	2	1	3	5
13	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1
14	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3
15	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	1
16	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2
17	1	3	1	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3
18	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	1	2
19	2	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2
20	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	3
21	2	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	2
22	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1
23	2	1	1	1	5	5	5	5	3	3	1	3	5	1	5	3	1
24	2	3	5	3	5	5	1	3	1	5	5	1	5	3	1	3	1
25	2	2	1	5	5	1	3	5	1	3	3	5	3	1	5	5	5
26	3	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2
27	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1
28	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	1	2	1	1
29	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3
30	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
32	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2
33	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2
34	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3
35	2	3	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
36	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	1
37	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2
38	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1
39	1	3	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1
40	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
41	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	1	1

42	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2
43	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2
44	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	1	3
45	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	3
46	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
47	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2
48	3	3	1	5	3	1	1	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5
49	1	1	5	3	3	3	5	3	3	1	5	1	5	5	5	3	3
50	2	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1
51	2	2	3	1	1	1	3	1	3	5	1	1	5	5	5	1	5
52	1	3	1	3	3	5	3	3	3	1	5	3	1	5	5	5	1
53	1	2	5	3	5	3	5	1	5	5	3	5	3	3	1	5	5
54	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	5	1	5	5	3
55	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3
56	1	3	3	1	5	5	3	5	5	5	1	5	1	5	3	3	1
57	2	3	5	5	1	1	1	3	1	5	5	1	3	3	1	3	5
58	3	1	1	1	5	1	3	3	3	5	5	1	3	3	3	1	3
59	2	2	1	3	1	3	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	1
60	2	3	5	1	1	1	3	1	5	5	5	3	5	5	1	1	3
61	2	3	1	5	1	3	1	1	3	5	5	3	5	5	1	3	5
62	1	1	3	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	3
63	3	2	3	3	1	1	5	5	3	3	5	1	5	3	1	5	5
64	2	5	4	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	1
65	2	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2
66	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3
67	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2
68	1	2	1	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	3

Nro	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	1	3	3	2	3	3	3
2	1	2	1	3	1	2	1
3	3	2	3	3	3	4	2
4	4	3	4	3	3	4	2
5	3	2	1	2	1	1	3
6	2	3	1	2	2	1	3
7	3	2	4	3	4	5	4
8	3	3	2	2	2	2	2
9	3	1	1	3	2	3	1
10	1	1	3	1	1	3	1
11	3	3	1	2	1	1	1
12	1	3	5	5	5	1	1
13	1	2	1	2	1	3	3
14	4	3	3	1	3	1	2
15	2	3	3	2	1	3	1
16	3	2	2	3	1	3	1
17	1	2	2	2	2	2	3
18	1	3	3	2	3	1	3
19	1	1	2	2	1	1	3
20	1	1	3	2	3	3	1
21	3	1	3	1	2	3	2
22	1	1	3	2	1	3	2
23	5	5	3	3	1	3	1
24	3	5	3	5	1	3	5
25	3	1	1	1	5	3	3
26	2	1	1	3	2	2	2
27	3	3	1	2	3	2	2
28	3	2	2	1	2	1	3
29	3	2	2	3	3	1	1
30	3	3	2	3	2	3	1
31	3	4	3	2	4	3	4
32	1	2	3	3	2	1	3
33	1	2	1	3	2	1	3
34	2	1	3	2	2	2	1
35	1	2	2	3	1	3	2
36	1	2	3	1	2	3	3
37	2	2	3	1	1	3	3
38	3	3	1	3	3	2	1
39	1	3	2	2	2	3	3
40	2	3	3	2	2	3	3
41	2	2	2	3	2	3	1
42	2	1	1	1	2	3	2
43	2	1	2	3	2	3	1
44	1	1	3	2	1	3	2

45	1	2	2	2	1	1	1
46	3	1	3	2	2	2	2
47	1	1	3	3	1	2	1
48	5	3	3	3	3	3	5
49	1	1	1	3	1	1	5
50	1	3	5	5	5	5	3
51	3	5	5	1	5	3	3
52	5	1	3	3	5	1	5
53	5	5	3	1	3	3	5
54	3	3	3	3	5	3	5
55	4	3	3	2	3	2	2
56	3	1	1	5	5	5	5
57	3	3	5	5	5	1	3
58	5	3	3	5	5	1	1
59	5	1	1	3	5	3	3
60	3	3	5	3	3	1	3
61	1	1	1	5	3	1	3
62	1	3	5	1	3	1	5
63	5	3	1	3	3	5	1
64	2	2	3	1	1	2	2
65	3	3	2	1	1	1	3
66	2	3	3	3	2	1	1
67	2	3	1	3	2	1	3
68	2	2	3	3	1	3	2

Productividad laboral

Nro	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13	c14	c15	c16	c17	c18	c19	c20
1	2	1	3	3	3	1	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2
2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	1
3	3	3	1	5	5	1	1	1	1	3	1	3	1	5	1	3	3	3	5	1
4	5	5	1	1	3	3	5	1	3	1	1	5	1	1	3	5	3	1	5	5
5	1	3	3	5	1	1	5	1	1	1	3	1	5	3	3	1	5	5	5	1
6	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1
7	3	1	5	3	1	1	5	1	5	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	5
8	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1
9	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2
10	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1
11	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	3	3
12	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	1	2	3
13	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	1
14	1	5	3	1	5	3	5	1	1	3	1	5	3	3	5	3	1	3	5	3
15	1	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3
16	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1
17	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	1	1	2	1
18	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
19	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1
21	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3	2	3
22	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3
23	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1
24	3	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2
25	1	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	1
26	1	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1
27	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1
28	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2
29	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
30	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	3	3
31	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3
32	1	1	5	1	1	3	3	5	1	3	3	1	1	1	5	1	1	1	5	3
33	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	3	3	1	3	2	5	5	3	3	3
34	1	5	1	1	3	1	5	5	1	3	1	1	5	3	5	3	5	3	3	5
35	5	3	1	5	3	1	5	3	1	5	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5
36	3	5	1	5	1	3	5	1	5	5	3	3	5	5	3	1	5	1	1	3
37	3	5	1	3	3	3	1	1	5	5	3	1	3	3	5	5	1	5	5	5
38	3	5	1	1	5	3	5	3	1	5	5	3	5	5	3	1	5	3	1	5
39	5	5	3	3	3	1	3	5	5	1	5	1	3	1	1	5	3	1	1	5
40	1	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1
41	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
42	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	3
43	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1

44	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3
45	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1
46	3	1	3	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1
47	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1
48	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2
49	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1
50	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1
51	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2
52	3	1	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2
53	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1
54	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2
55	3	1	5	3	1	5	5	3	3	5	1	3	3	5	3	1	5	3	3	5
56	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	3
57	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	2
58	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2
59	1	1	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3
60	2	3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1
61	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	1
62	5	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	1
63	4	1	1	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5
64	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1
65	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1
66	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	1
67	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3
68	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TITULO:

“Valores y Productividad Laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre - Lima 2016”

Caso: Medir la relacion entre los Valores y la Productividad Laboral según el personal policial dela C omisaria PNP de Pueblo Libre en el año 2016.

AUTOR: Oswaldo Alfredo Tinoco Romero

otinoco52@hotmail.com.

Policia Nacional del Peru.

RESUMEN:

La investigación desarrollada se fundamentó metodológicamente en el enfoque cuantitativo, en tal sentido se ha seguido el método hipotético deductivo, siendo el diseño no experimental, específicamente descriptivo correlacional, el método fue hipotético deductivo, la población estuvo constituida por 80 policías, el muestreo fue aleatorio simple y quedó constituida por 68 personas, la técnica de reopilación de datos fue la encuesta apoyándose en el instrumento denominado cuestionario, la validez se realizó con tres expertos y la confiabilidad con la prueba de Alfa de cronbach, concluyentemente se calculó la correlación con la prueba de correlación de Spearman porque ambas variables eran categóricas.

Finalmente se logró determinar que existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .430, p=.000), existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .269, p=.026), existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .373, p=.02) finalmente Existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .445, p=.000).

Palabras clave: Valores, productividad laboral, valores sociales, valores individualistas y valores sociales.

ABSTRACT:

The present work was developed because we wanted to measure the relationship between values and labor productivity according to the police personnel of the police station of Pueblo Libre in 2016.

The research developed was methodologically based on the quantitative approach, in that sense the hypothetical deductive method has been followed, the non-experimental design, specifically descriptive correlation, the method was hypothetical deductive, the population was constituted by 80 police, sampling was random Simple and was made up of 68 people, the technique of data collection was the survey based on the instrument called questionnaire, validity was performed with three experts and reliability with the test of Alfa de cronbach, conclusively calculated correlation with the test Of Spearman correlation because both variables were categorical.

Finally it was possible to determine that there is a positive and moderate correlation between values and labor productivity in the PNP Commissioner of Pueblo Libre - Lima 2016. ($Rho = .430$, $p = .000$), there is a positive and weak correlation between personal values and ($Rho = .269$, $p = .026$), there is a positive and weak correlation between social values and labor productivity in PNP Commissioner of Pueblo Libre - Lima 2016. ($Rho = .373$, $p = .02$) Finally there is a positive and moderate correlation between individualist values and labor productivity in the PNP Commissioner of Pueblo Libre - Lima 2016. ($Rho = .445$, $p = .000$).

Key words: Values, labor productivity, social values, individualistic values and social values.

INTRODUCCION:

En la comisaría de Pueblo Libre se ha observado que el personal que labora es mixto, asimismo la labor que desempeñan es sobre todo de campo y existe el personal necesario para las labores administrativas, desde luego esta situación muchas veces al personal de campo lo han tentado para no cumplir con su labor pero que si bien hay quienes aceptaron dicha situación hay quienes no porque consideran que ya es momento de que la institución recupere su imagen, por otra parte cada día el personal reporta las actividades realizadas lo cual permite identificar el destino de las horas hombre para sus tareas, el uso de los recursos entre otros que hayan aportado al logro de los objetivos.

¿Cuál es la relación de los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016?

Objetivo general

Determinar la relación entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Contextualización:

Histórica

Los valores ejercen un poder tan importante que son recíprocamente beneficiosos tanto como el que lo ejerce como a los que lo aplican. Por lo tanto podemos deducir que los seres humanos adquieren estos valores a lo largo de su vida y de acuerdo a sus necesidades y trabajos que realicen van a darlos como enseñanzas a los miembros que están a su alrededor los cuales van a aprender de ellos a su vez formándose un tipo de sociedad de acuerdo a estas enseñanzas.

Por otra parte es necesario señalar que los valores también juegan un papel importante en las organizaciones tal como lo señala Ogalla (2005 como se citó en Velásquez, Rodríguez, & Guaita, 2012, p. 841) “los valores guían las acciones y comportamientos de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización”, cabe precisar que los valores son las directrices para que los colaboradores realicen sus actividades con el único fin de alcanzar los objetivos organizacionales y desde luego al momento de tomar decisiones.

Por otra parte también se señala que en la gestión pública existe tres niveles que son el personal, grupal y organizacional, se refiere a lo personal todo aquello que tiene que ver con el crecimiento, desarrollo, satisfacción de necesidades y hasta llegar a la autorrealización, en tal sentido se afirma que está íntimamente relacionado con la teoría de motivación de Maslow, así también los valores grupales se refieren a que la persona quiere sentirse aceptada y aceptar a los demás integrantes del grupo, lo cual traerá un grado de satisfacción, finalmente lo organizacional se refiere a los lazos que existen entre los miembros de la organización los cuales tienen relación directa en la productividad y éxito organizacional. (Díaz, 2000)

Contribución

¿Para qué sirve hacer este estudio?

La presente investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, sirve para determinar la relación, entre los valores y la productividad laboral desde la perspectiva del personal policial.

¿Cuál es el aporte del estudio?

De acuerdo a la investigación, se puede identificar el nivel de los valores desde la perspectiva del mismo personal policial, lo cual ha permitido afirmar que dependiendo de la situación los valores se ponen en manifiesto

¿A quiénes les podría servir este estudio?

Efectivamente el resultado de este estudio de investigación, está orientada a que el personal policial cumpla con las directrices, que en conjunto ha diseñado diferentes campañas con el fin de sancionar al personal que incumplan con el reglamento y reorganizar las atenciones solicitadas de la población y minimizar la inseguridad ciudadana de la comisaria de Pueblo Libre.

METODOLOGIA:

La investigación será de tipo básica descriptiva tal como lo señala Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) ya que “el objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales”.

La técnica de la encuesta fue aplicada a la muestra de estudio, el objetivo fue recopilar datos respecto a la variable valores y productividad laboral, para esto se apoyó en el instrumento denominado cuestionario

Tipo de estudio

Descriptivo – correlacional

Descriptivo: “mide, evalúa o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables) aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”. (Hernández 2006).

Correlacional: porque busca conocer la relación que existe en particular.

Diseño

No experimental: es decir, se interpreta lo que es, una situación ya existente, no provocada, se conoce como ex post facto.

Transversal: se recolectan datos en un solo momento, se describen variables y se analiza su relación en ese momento.

Escenario de estudio

Para el presente trabajo de investigación, se aplicará el método de observación, análisis de documentos, mediante las encuestas en la comisaria de Pueblo Libre.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos de ambas variables, se aplicó la técnica de la encuesta al respecto Méndez (2008) indica:

Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación.

Tratamiento de la información

La técnica de la encuesta fue aplicada a la muestra de estudio, el objetivo fue recopilar datos respecto a la variable valores y productividad laboral, para esto se apoyó en el instrumento denominado cuestionario.

RESULTADOS:

Nivel de la productividad según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016

Se realiza el procedimiento estadístico para hallar los resultados: Rho Spearman = 0,717, Relación directa moderada., P-valor = 0,000 $<\alpha = 0.01$ Se asume H_0 , se rechaza H_0 . Decisión: Existe relación entre Valores y productividad.

En la tabla 12 y figura 6 se aprecian los niveles de la productividad, donde el 75% indicó que el nivel es pésimo y solo el 25% indicó que es regular según el personal policial de la Comisaría de Pueblo Libre 2016.

DISCUSION:

La investigación demostró que el nivel de valores predominante es el pésimo (77.94%) y la productividad laboral es el mismo nivel (75%), en consecuencia se procedió a calcular el nivel de correlación donde se demostró que existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016, en tal sentido los resultados armonizan con los de Silva y Flores (2015) porque ellos también demostraron que la motivación incide en la productividad laboral aunque en esa realidad el nivel de correlación fue fuerte, sin embargo nos apoyamos en Pol (2015) en lo que respecta a que los valores están en relación con la conducta social, más aún en dicha realidad el hedonismo y bienestar social no fue relevante sin embargo en este estudio si es predominante aunque en el nivel regular pero como institución estatal está vinculada directamente con la sociedad y por ende los policías si realizan actividades de bienestar social, desde luego como todo anhelo quisieran ampliar su cobertura pero se encuentran limitados por los escasos recursos disponibles, más aún a lo anterior podemos afirmar que un factor que incide en la productividad laboral es el factor económico tal como lo había evidenciado Barrios (2014) sin embargo si contrastamos ello con la comisaría de Pueblo Libre pues esto no es un factor fundamental ya que como toda organización estatal depende de los recursos ordinarios del estado, sin embargo muchos desempeñan esa labor porque les gusta o simplemente porque tienen que realizarlo puesto que no tienen otro empleo.

Sin embargo los valores a través del tiempo se han ido perdiendo y esto se da desde la niñez más aun comenzando en el seno familiar porque muchas veces la propia familia inculca el incumplimiento o pérdida de los valores pensando que es una mentirilla sin embargo no se dan cuenta las consecuencias que

acarrear, es así que en función a esto Quijano (2015) diseñó una fórmula matemática donde se comprende que los valores morales dependen de los valores afectivos, entonces estos valores deben de ser firmes de tal forma que no se vean mellados.

Es así que en la presente investigación se logró demostrar que los valores personales predomina el nivel pésimo (73.53%) en tal sentido se demostró que existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016, asimismo en lo que concierne a los valores sociales predomina el nivel pésimo (75%), demostrándose que existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016, finalmente en lo que respecta a los valores individualistas predomina el nivel pésimo (82.35%), de esta manera se demostró que existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016.

Lo anterior tiene relación en parte con lo demostrado por Tito (2012) en lo que respecta a que las habilidades y destrezas influyen en la productividad laboral, sin embargo esto lleva a la reflexión de porque las instituciones policiales no logran tener un mayor nivel de productividad es a sazón que las capacitaciones se realizan de manera obligatoria solo para ascender pero no para ampliar su panorama y si el personal lo realiza lamentablemente merma los recursos en el plano familiar y allí porque no se tiene personal más capacitado, más aún a esto se añade que las personas con un mayor nivel de estudios tienen un nivel superior de los valores tal como lo demostró Riveros (2016) sin embargo en la muestra de estudio no sucede ello.

En este sentido los valores se están perdiendo, por ende, las instituciones relacionadas con el sector educativo son las llamadas a diseñar diferentes programas para mejorar la práctica de los mismos, y que el ciudadano pues practique a cabalidad y no tenga la más mínima posibilidad de infringir.

Finalmente, la investigación aporta a la comunidad científica porque brinda información veraz de dos variables muy delicadas pero que fueron contestadas por el mismo personal policial y dichos resultados se evidenciaron en capítulos anteriores.

CONCLUSIONES:

Primera: Existe correlación positiva y moderada entre los valores y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .430, p=.000)

Segunda: Existe correlación positiva y débil entre los valores personales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .269, p=.026)

Tercera: Existe correlación positiva y débil entre los valores sociales y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .373, p=.02)

Cuarta: Existe correlación positiva y moderada entre los valores individualistas y la productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre – Lima 2016. (Rho = .445, p=.000)

BIBLIOGRAFIA

- Antolín, L., Oliva, A., Pertegal, M., & López, A. (2011). Desarrollo y validación de una escala de valores . *Psicotherma*, 153-159.
- Ávila, J. (2006). *Economía*. México: Umbral.
- Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad*. carabobo: Universidad de Carabobo.
- Bermúdez, A., & García, R. (2002). Hablar de una persona íntegra2. *Acciones e investigaciones sociales*, 125-138.
- Bonilla, A., Corredor, G., Lizcano, C., Galeano, M., Miranda, A., Aldana, J., . . . Suárez, C. (2011). Una aproximación hacia el concepto de honestidad en el ámbito laboral colombiano. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, 101-106.
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Economía*, 158-163.
- Carro, R., & González, D. (s.f.). *Productividad y competitividad*. Argentina: Universidad nacional de Mar de Plata.

- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Díaz, J. (2000). La Ética en la gerencia, vista a través del desarrollo organizacional. *Gerencia*, 49-61.
- Escaméz, J. (2001). Jóvenes, actitudes y responsabilidad en AA.VV. Familia, juventud y nuestros mayores. *Serie: Coetánea*, 217-233.
- Fabelo, J. (s.f.). *Los valores y sus desafíos actuales*. Cuba: Libros En Red.
- Fernández, N., Delgado, F., & López, A. (2013). Valores éticos-morales en el contexto de la gestión pública. *Formación gerencial*, 327-346.
- Fronzizi, R. (1958). *¿Qué son los valores?* México: FCE.
- Fronzizi, R. (2001). *¿Qué son los valores?* México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.
- Gallardo, E. (2013). El compromiso social desde la cotidianidad del estudiante universitario como prestador del servicio comunitario. *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, 80-103.
- Gómez, R. (2014). Integridad. *Cuadernos de Bioética XXV*, 123-128.
- ITSON. (2 de 10 de 2016). *Biblioteca Iton*. Obtenido de http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa6/valores/v002.htm
- López, H. (2006). Familia y responsabilidad: un estudio cualitativo. *Documento N° 01/06*, 1-25.
- López, P. (2010). ¿reconocimiento social sin compromiso social? *Educación y Biblioteca*, 36-37.
- Marín, J. (2009). Conductas prosociales en el barrio Los Pinos de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista CES Psicología*, 60-75.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Oswaldo Alfredo Tinoco Romero, estudiante, del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 43335048, con el artículo titulado: “Valores y productividad laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre - Lima 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Lima, 12 de mayo de 2017.

.....

Br. Oswaldo Alfredo Tinoco Romero
DNI 43335048